

# 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
<p>第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定：</p> <p>一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過<u>七</u>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。</p> <p>二、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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。</p> <p>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、事假及休假均請畢後，經報本</p>	<p>第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定：</p> <p>一、事假：因事必須親自處理者，得請事假，每年合計不得超過五日，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。</p> <p>二、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，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。</p> <p>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、事假及休假均請畢後，經報本</p>	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>(一)第一款修正。家庭照顧假之請假日數併入事假計算，現行條文規定事假一年准給五日，超過五日應按日扣除俸(薪)給。如全年未請事假，僅請家庭照顧假七日，則其中二日須按日扣除俸(薪)給，致難以兼顧職場工作與家庭照顧。基此，參酌公務人員請假規則第三條、教師請假規則第三條及國軍軍官士官請假規則第十一條事假相關規定，增加事假給假日數為七日，使事假與家庭照顧假日數一致。</p> <p>(二)第二款至第六款未修正。</p> <p>(三)現行條文第七款刪除。因第三款及第二項已有安胎納為給假事由及相關給假規定，為免重覆，爰刪除之。</p> <p>(四)現行條文第八款依序移列第七款。</p> <p>(五)現行條文第九款修正移列第八款。依工友管理要點第六點略以，工友之祖父母及其配偶</p>

部核准者，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。

四、生理假：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。如超過病假日數者，以事假抵銷。

五、婚假：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延後給假者，得於一年內請畢。

六、產假：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

部核准者，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。

四、生理假：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。如超過病假日數者，以事假抵銷。

五、婚假：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延後給假者，得於一年內請畢。

六、產假：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

之繼父母喪亡者，給予喪假六日，經濟部所屬產業園區工友工作規則（以下簡稱園區工友工作規則）第三十條對於祖父母、配偶之繼父母之喪假給假天數亦為六日，基於經濟部所屬產業園區管理機構（以下簡稱管理機構）同仁之權益衡平，參酌前揭條文內容，爰修正將祖父母、配偶之繼父母死亡者，給予喪假六日。

（六）現行條文第十款移列修正條文第二十九條之一第一項，爰予刪除。

（七）第九款新增。考量各界對於骨髓及器官捐贈行為均持肯定看法，且公務人員請假規則第三條、教師請假規則第三條及園區工友工作規則第三十條均對於骨髓（器官）捐贈已有給假之規定，為鼓勵管理機構聘用或約僱人員捐贈骨髓或器官，並考量其休養之需，參酌前揭條文，爰增訂之。

二、第二項修正如下：

（一）公務人員請假規則第三條及教師請假規則第三條，就婚假、喪假、家庭照顧假，皆已

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。

七、陪產假：因配偶分娩者或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但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。

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、配偶之祖父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。喪假得分次申請，但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。

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。

七、安胎假：女性聘用或約僱人員因懷孕有長期居家安胎需求者，提具醫師診斷證明，兩年內最長可累計請假一年。

八、陪產假：因配偶分娩者或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但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。

九、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；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。喪假得分次申請，但應於死亡之日起百日內請畢。

十、公假：有下列各目情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之：

修正為「得以時計」。

(二) 考量現今婚喪禮俗儀式漸趨簡化，而辦理婚喪事務繁簡程度不一，為增加運用彈性，參酌前揭條文修正，爰將婚假及喪假由「半日計」修正為「得以時計」。

(三) 因事假得以時計，而前項第一款規定家庭照顧假併入事假計算，參酌前揭條文修正，亦將家庭照顧假由「半日計」修正為「得以時計」。

(四) 公假部分規定配合移列修正條文第二十九條之一第二項，爰予刪除。

(五) 依前項第六款規定，產假係分為產前假、娩假及流產假三種，惟現行條文規定，產前假，得以時計；產假，每次請假應至少半日。考量同仁實際情形，為臻規定明確，爰參考教師請假規則第三條規定，將「產假，每次請假應至少半日」文字，修正為「分娩前先申請部分娩假，每次請假應至少半日」。

	<p><u>(一) 奉派參加政府召集之集會。</u></p> <p><u>(二) 參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。</u></p> <p><u>(三) 依法受各種兵役召集。</u></p> <p><u>(四) 參加政府依法主辦之各項投票。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(七) 奉派考察或參加國際會議。</u></p> <p><u>(八) 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，經單位主管核准。</u></p> <p><u>(九) 參加本部舉辦之活動，經單位主管核准。</u></p> <p><u>(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</u></p>	
--	---	--

	<p style="text-align: center;"><u>人事由而罹病，不在此限。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(十一)依考試院訂定之激勵法規規定給假。</u></p> <p style="text-align: center;">前項所定事假、病假、生理假、產前假、陪產假，得以時計；<u>婚假、產假、安胎假、公假、喪假</u>，每次請假應至少半日。</p>	
<p>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：</p> <p>一、奉派參加政府召集之集會。</p> <p>二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>七、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>八、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</p>		<p>一、<u>本條新增。</u></p> <p>二、第一項由現行條文第二十九條第一項第十款修正移列。考量現行條文第一款至第九款係規定管理機構聘用或約僱人員請假（事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產假、陪產假、喪假）之規定；第十款係規定管理機構給予聘用或約僱人員公假之規定，爰參酌公務人員請假規則第三條及第四條規定，將個人請假及機構給予公假規定分列。文字配合法制作業用語，序文「公假：」文字刪除，「各目」修正為「各款」，目次調整為款次，各款內容未修正。</p> <p>三、第二項由現行條文第二十九條第二項公假部分規定移列。依行政院人事行政局（現已改制為行政院人事行政總處）一百年九月六日局考字第一〇〇〇〇四八七六〇號書函說明二內容略以，公假無每次應至少給予半日之限制，爰其尚非不</p>

<p>證、答辯，經單位主管核准。</p> <p>九、參加本部舉辦之活動，經單位主管核准。</p> <p>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。</p> <p>十一、依考試院訂定之激勵法規規定給假。公假，得以時計。</p>		<p>得以時計算之。參酌前揭書函內容，爰將公假由「半日計」修正為「得以時計」。</p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p><u>聘用或約僱人員每年至少應休假十四日，未達休假十四日資格者，應全部休畢；休假得以時計。休假並得酌予發給休假補助。確因公務或業務需要經機關長官</u></p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>每次休假，應至少半日。</p> <p>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</p>	<p>一、第一項、第二項未修正；現行條文第四項移列第五項，並酌作文字修正。</p> <p>二、修正第三項及增訂第四項之理由如下：</p> <p>(一) 公務人員請假規則第十條，已將休假由「應至少半日」修正為「得以時計」。</p> <p>(二) 考量前揭條文修正說明，公務人員休假之核給，旨在慰勞公務人員工作辛勞，以期公務人員得運用休假暫時離開工作崗位，休養生息。又差勤核准係屬機關人事管理權責，是於不影響機關業務推動之前提下，應許公務人員得彈性選擇休假時間長短，俾兼顧機關業務推動及公務人員休養需要。</p> <p>(三) 另查公務人員為性別工作平等法（以下簡稱</p>

<p><u>核准無法休假時，酌予獎勵。</u></p> <p><u>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></p> <p>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<u>第二項</u>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。</p>	<p>休假年資之計算依前項規定。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。</p>	<p>性平法)適用對象，家庭照顧假之申請依性平法規定限於特定事由，且日數併入事假計算，無法因應日常照顧幼兒或長者之需求。是為切合休假之本質，同時考量我國邁入少子女化及高齡化社會，照顧幼兒或長者之日常生活需求勢將與日俱增，且為因應各類可能發生之突發狀況，造成臨時需請假或機關因業務需要通知公務人員銷假辦公之情事，爰將休假由「半日計」修正為「得以時計」，俾資多元運用。</p> <p>(四)公務人員請假規則第十條對於公務人員符合休假規定之應休假期數、補助或獎勵、保留休假及實施年限等規定均有明文，而經濟部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規定辦理，且管理機構休假規定多參酌公務人員請假規則訂之。為使管理機構聘用或約僱人員休假相關規定，比</p>
--	--	---

		照公務人員具體明確，以保障管理機構同仁休假權益，爰參酌前揭條文增訂之。
<p>第五十六條 聘用或約僱人員有下列情形之一者，應即退職：</p> <p>一、年滿六十五歲。</p> <p>二、<u>身心障礙</u>而不能勝任職務。</p> <p>前項第一款年齡之認定，依戶籍記載，其於一月至六月出生者，至遲以七月十六日為退職生效日；其於七月至十二月出生者，至遲以次年一月十六日為退職生效日。</p>	<p>第五十六條 聘用或約僱人員有下列情形之一者，應即退職：</p> <p>一、年滿六十五歲。</p> <p>二、心神喪失或身體殘廢而不能勝任職務。</p> <p>前項第一款年齡之認定，依戶籍記載，其於一月至六月出生者，至遲以七月十六日為退職生效日；其於七月至十二月出生者，至遲以次年一月十六日為退職生效日。</p>	<p>一、第一項修正如下：</p> <p>(一) 第一款未修正。</p> <p>(二) 第二款修正。本款之殘廢相關用語係屬過去通用法制用語，原無貶抑之意，惟考量社會環境變遷，相關用語及認定標準迭有修正，為避免產生歧視弱勢者之誤解，參照衛生福利部一百零七年二月二十七日衛授家字第一〇七〇七〇〇二五〇號函送之身心障礙者權利公約法規及行政措施修正原則，並參考勞動基準法第五十四條及第五十五條規定文字，將本條第一項第二款「心神喪失或身體殘廢」文字，修正為「身心障礙」。</p> <p>二、第二項未修正。</p>
<p>第六十四條 聘用或約僱人員比照公務人員<u>執行職務意外傷亡慰問金發給辦法</u>之規定。</p>	<p>第六十四條 聘用或約僱人員比照公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法之規定。</p>	<p>配合援引法規名稱之修正，酌作文字修正。</p>