國軍聘雇人員休請假規定

中華民國 88 年 12 月 1 日(八八)易旭字第二九五０五號令頒布
中華民國 91 年 4 月 10 日(九一)易旭字第五五七一號令頒布
中華民國 99 年 9 月 29 日國人管理字第 0990014110 號令修正
中華民國 104 年 2 月 25 日國人管理字第 1040003017 號令修正第二、四、九、十一、十九點
中華民國 104 年 7 月 30 日國人管理字第 1040012336 號令修正第十八點
中華民國 105 年 1 月 7 日國人管理字第 1050000248 號令修正第四點
中華民國 106 年 2 月 8 日國人管理字第 1060001939 號令修正第二、三、四、五、七、八點
中華民國 107 年 5 月 30 日國人管理字第 1070008540 號令修正第五、八點
中華民國 108 年 4 月 24 日國人管理字第 1080006474 號令修正第十四點
中華民國 110 年 6 月 18 日國人管理字第 1100134607 號令修正第九點
中華民國 111 年 2 月 16 日國人管理字第 1110039838 號令修正第九點、第十九點、第二十點
中華民國 113 年 7 月 22 日國人管理字第 1130196597 號令修正第一、五點
中華民國 113 年 11 月 28 日國人管理字第 1130326470 號令修正第四點
中華民國 114 年 2 月 12 日國人管理字第 1140039659 號令修正第四點
中華民國 114 年 6 月 27 日國人管理字第 1140181328 號令修正第四、五點
中華民國 114 年 12 月 5 日國人管理字第 1140354027 號令修正第二十、二十一點
中華民國 115 年 11 月 4 日國人管理字第 1153231229 號令修正第十、二十點

一、依勞動基準法(以下簡稱勞基法)、勞工請假規則、性別平等工作法所定休假、特別休假及其他假別相關規定訂定之。

二、本規定適用對象為經勞動部指定，適用勞動基準法之國防事業所屬聘雇人員(以下簡稱聘雇人員)。

三、聘雇人員每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

四、下列紀念日及節日，除除夕及春節放假五日外，其餘放假一日。

(一)中華民國開國紀念日：一月一日。

(二)除夕及春節：自農曆十二月末日之前一日至翌年一月三日。

(三)和平紀念日：二月二十八日。

(四)兒童節：四月四日。兒童節與清明節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。

(五)清明節：定於清明日。

(六)勞動節：五月一日。

(七)端午節：農曆五月五日。

(八)中秋節：農曆八月十五日。

(九)教師節(孔子誕辰紀念日)：九月二十八日。

(十)國慶日：十月十日。

(十一)臺灣光復暨金門古寧頭大捷紀念日：十月二十五日。

(十二)行憲紀念日：十二月二十五日。

原住民族歲時祭儀，由原住民依其族別歲時祭儀擇定三日放假。

基於國防安全考量及因應戰備需要，前二項所列放假日，得視實際需要調移。

聘雇人員配合軍職人員作息，於軍人節放假一日。

五、聘雇人員在單位繼續工作滿一定期間，每年應依下列規定給予特別休假：

(一)六個月以上一年未滿者，三日。

(二)一年以上二年未滿者，七日。

(三)二年以上三年未滿者，十日。

(四)三年以上五年未滿者，每年十四日。

(五)五年以上十年未滿者，每年十五日。

(六)十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項之特別休假期日，由聘雇人員排定之。但單位基於任(業)務上之急迫需求或聘雇人員因個人因素，得與他方協商調整。

單位應於聘雇符合第一項所定之特別休假條件時，告知聘雇人員依前二項規定排定特別休假。

聘雇之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，應發給工資。但年度終結未休之日數，經單位與聘雇人員雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，應發給工資。

單位與聘雇人員雙方依勞基法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

前項依勞基法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別假時，優先扣除。

單位應將聘雇人員每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞基法第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

自民國九十年一月一日起，符合前項特別休假規定者，並得酌以發給

休假補助費。其編制內聘雇休假補助費預算需求匡列及審查相關事宜，由主計局辦理；另編制外聘雇人員部分，由各用人單位自行籌措核發休假補助費相關經費，報由各聘雇主管單位核定後副知主計局辦理。

休假補助費之申領作業，依國防部核發休假補助費作業規定辦理。

休假年資之計算，以併同適用勞基法前工作年資核給休假；另曾服義務役軍人年資或在軍校所受基礎教育時間，准予折算併計。但如工作年資曾辦理結算(已領取退職金、退伍金、退休俸或資遣費)後再任職者，即視為年資中斷，其結算前之年資均不予啣接休假年資。

六、本規定所定之例假、休假及特別休假，其薪給照給。

經徵得聘雇人員同意，於休假日(不含例假日)工作者，薪給應加倍發給。

單位因工作或業務需要，經徵得聘雇人員同意，於排定之特別休假日工作者，不論時數多寡，由勞資雙方協商薪給加倍發給或另行排定特別休假日期。應加倍發給之薪給，於次月發給。

七、聘雇人員因屆齡強制退休，其當年度未休之特別休假日數給與薪給，惟不列入平均工資。應發之薪給，併同退休之給與發給。

八、聘雇人員年度特別休假應平均於每月排定，已排定之特別休假日期休假，因故未能休假者，須事前申請保留或變更休假日期。年度特別休假欲集中休假者，須事前簽奉核准，方可實施。

契約終止前，依前項所獲未休特別休假日數之薪給，列入平均工資計算；契約終止時，依前項所獲未休特別休假日數之薪給，不列入平均工資計算。

九、女性聘雇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。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

女性聘雇人員分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。妊娠期間，應給予產檢假七日，期間薪資照給。產假期間遇星期例假、紀念日、及其他由中央主管機關

規定應放假之日，均包括在內無庸扣除。

前項女性聘雇人員工作年資在六個月以上者，停止工作期間薪資照給；未滿六個月者減半發給。

聘雇人員陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，應給予陪產檢及陪產假七日，陪產檢及陪產假期間，薪資照給。

十、聘雇人員結婚者，給予婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由，經權責主官核准者，得於一年內請畢。

聘雇人員請婚假應繳交戶政機關結婚登記證明。未繳交證明者，改以事假核給。

婚假期間，薪給照給。

十一、聘雇人員喪假依下列規定：

(一)父母、養父母、繼父母、祖父母、曾祖父母、子女、孫子女、曾孫子女、外祖父母、外孫子女、外曾祖父母、外曾孫子女、配偶或配偶之祖父母、配偶之父母、配偶之養父母、配偶之繼父母喪亡者，給假十日。

(二)兄弟姊妹(含同父異母、同母異父及養父母所生)、配偶之外祖父母喪亡者，給予喪假三日。

前項喪假可分次申請，但應於百日內請畢，喪假期間薪給照給。

各單位主官(管)對「請假人與喪亡對象之關係難以認定時」得要求請假人提供足資證明之文件。

十二、聘雇人員因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，在下列規定範圍內請普通傷病假：

(一)未住院者，一年內合計不得超過三十日。

(二)住院者，二年內合計不得超過一年。

(三)未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，可選擇以特別休假日抵充或依「勞工請假規則」工資折半發給方式辦理。如選擇以特別休假日抵充後不足部分，薪給照給，第三十一日至第九十日薪給折半

發給(不列入平均工資)，其領有勞工保險普通傷病給付未達薪給半數者，由單位補足之。至超過九十日部分，不發薪給。

普通傷病假超過第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。

十三、聘雇人員因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。五日內，可選擇以特別休假日抵充或依「勞工請假規則」不給工資方式辦理。如選擇以特別休假日抵充後不足部分，薪給照給；超過五日部分不給薪給，惟得以特別休假抵充。

十四、聘雇人員因職業災害而致身心障礙、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。

十五、聘雇人員依法令規定應給予公假者，薪給照給，其假期視實際需要定之。

十六、事假、普通傷病假、公傷病假、婚假、喪假期間，除普通傷病假及公傷病假延長假期在一個月以上者外，如遇中央主管機關規定應放假之日(例假、紀念日及其他等)，應不列入請假期內。

十七、聘雇人員請假時，應於事前以書面敘明請假理由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代為辦理請假手續，辦理請假手續時，單位得要求聘雇人員於事後提出有關證明文件如有虛偽情事，經查屬實者，其請假期間以曠職(工)論處。

十八、依行政院頒「天然災害停止上班及上課作業辦法」停止辦公或聘雇人員因居住地災害無法到職(工)者，當日薪給照給。

十九、聘雇人員任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

二十、聘雇人員於其家庭、寄養家庭、親屬安置、類家庭(非專業人員團體家庭)之照顧人力成員預防接種、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，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限；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。

二十一、聘僱人員應先請畢依規定核給之休假及補休後，始得申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。超過規定日數之事假不給薪給。

本規則所定事假、家庭照顧假、身心調適假、病假、喪假、生理假、婚假、產檢假、陪產檢及陪產假，得以時計，以累計八小時為一日。

聘僱人員申請家庭照顧假、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。