

114年11月新增、修訂人事法規、釋例彙整表

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
各機關應業務需要，於預算員額內依「聘用人員聘用條例」以年度契約定期聘用之人員，其與安胎事由之請假、產前假、流產假、娩假及育嬰留職停薪前後連接之各種假別、補休假及例假日期間所遺業務，得再進用聘用人員代理其職務。	<p>一、查銓敘部97年3月10日部銓五字第0972909960號書函、105年3月24日部銓五字第1054085067號函、106年3月3日部銓五字第1064198975號函及111年8月26日部銓三字第1115485424號函，放寬依聘用人員聘用條例以年度契約定期聘用之人員，於因安胎事由之請假、流產假、產前假、娩假等請假期間及育嬰留職停薪期間所遺業務，得再進用聘用人員代理其職務；惟是類聘用人員於上開以外之假別（例如公差、公假、慰勞假等）所遺業務，則不得再進用聘用人員代理其職務。</p> <p>二、為因應我國少子女化現象及配合鼓勵生育政策，考量為利機關即時業務銜接，並簡化行政程序，上開聘用人員與安胎事由之請假、產前假、流產假、娩假及育嬰留職停薪前後連接之各種假別期間，如機關現職人員確實無法代理，得再進用聘用人員代理其職務。另為利機關實務作業，與上開請假或留職停薪期間相連之補休假及例假日視為連續，得由原進用之職務代理人繼續代理。至銓敘部歷次解釋與本函未合部分，自即日起停止適用。</p>	銓敘部民國114年10月29日部銓五字第1145881679號函	臺中市政府民國114年11月3日府授人力字第1140336862號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>三、茲舉例說明如下：</p> <p>（一）某聘用人員甲分娩前申請與娩假連接之慰勞假，娩假請畢後續請慰勞假、事假、病假及補休假等，再辦理育嬰留職停薪，嗣於回職復薪時旋即接續申請事假等其他假別，上開連續期間得再進用聘用人員代理其職務。</p> <p>（二）某聘用人員乙流產假末日為星期五，其於次星期一續請病假，上開流產假至病假期間視為連續，得再進用聘用人員代理其職務。</p>			
各機關應業務需要，於預算員額內依「行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法」以年度契約定期僱用之人員，其與安胎事由之請假、產前假、流產假、娩假及育嬰留職停薪前後連接之各種假別、補休假及例假期間所遺業務，	<p>一、查銓敘部114年10月29日部銓五字第1145881679號函規定略以，各機關應業務需要，於預算員額內依聘用人員聘用條例以年度契約定期聘用之人員，其與安胎事由之請假、產前假、流產假、娩假及育嬰留職停薪前後連接之各種假別期間，如機關現職人員確實無法代理，得再進用聘用人員代理其職務。另為利機關實務作業，與上開請假或留職停薪期間相連之補休假及例假日視為連續，得由原進用之職務代理人繼續代理。</p> <p>二、基於約僱人員與聘用人員之屬性相近，爰參酌前開銓敘部函釋意旨，放寬旨揭事項。至行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）105年4月7日總處組字第</p>	行政院人事行政總處民國114年11月5日總處組字第1140023409號函	臺中市政府民國114年11月10日府授人力字第1140344830號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
如機關現職人員確實無法代理，得再進用約僱人員代理其職務。	<p>1050037587號函、106年3月20日總處組字第1060040732號函、111年9月2日總處組字第1110020899號函及人事總處歷次函釋，與本函未合部分，自即日起停止適用。</p> <p>三、茲舉例說明如下：</p> <p>（一）某約僱人員甲分娩前申請與娩假連接之慰勞假，娩假請畢後續請慰勞假、事假、病假及補休假等，再辦理育嬰留職停薪，嗣於回職復薪時旋即接續申請事假等其他假別，上開連續期間得再進用約僱人員代理其職務。</p> <p>（二）某約僱人員乙流產假末日為星期五，其於次星期一續請病假，上開流產假至病假期間視為連續，得再進用約僱人員代理其職務。</p>			
公務人員考試錄取人員實務訓練期間比照公務人員請假規則辦理說明。	<p>一、按114年9月18日修正發布之公務人員請假規則（以下簡稱請假規則），修正重點包含「增訂身心調適假」、「公務人員初任當年給予最低3日休假」、「放寬轉（調）任、再任公務人員年資未銜接者之休假核給規定」等，其中身心調適假配合世界心理健康日自114年10月10日施行，其餘條文則預定於115年1月1日施行。</p> <p>二、復按公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第31條規定：</p>	公務人員保障暨培訓委員會民國114年10月29日公訓字第1142160383號函	臺中市政府民國114年11月5日府授人力字第1140338407號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>「（第1項）受訓人員在實務訓練期間，得請事假、病假……及休假日數應按實務訓練月數占全年比例計算，未滿半日者以半日計，超過半日未滿1日者，以1日計。請假超過之日數仍應相對延長其實務訓練期間。……（第5項）其餘實務訓練期間之請假規定，比照公務人員請假規則辦理。……」爰此，有關公務人員考試錄取人員實務訓練期間之請假，請依「公務人員考試錄取人員實務訓練期間比照公務人員請假規則辦理說明」辦理。相關比照辦理說明摘述如次：</p> <p>（一）身心調適假之給假及給薪，係併入事假計算，爰考試錄取人員於實務訓練期間如請身心調適假，亦併入事假計算，並按訓練辦法第31條第1項規定，請事假日數應按實務訓練月數占全年比例計算。</p> <p>（二）比照請假規則之規定，考試錄取人員須請畢病假、事假、休假及補休，始得請延長病假。</p> <p>（三）現職人員參加考試錄取，具擬任職務之法定任用資格，並經銓敘審定，與原任職年資銜接者，按訓練辦法第29條規定，於訓練期間得繼續併計其年資給予休假。除此類人員外（例如現</p>			

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	職公務人員以辭職方式至實務訓練機關報到者，或初次應考試錄取者），考量考試錄取人員於訓練期間亦有運用休假休養生息之需，爰比照請假規則第10條規定（未具休假3日資格者，每年應給休假3日），依訓練辦法第31條第1項規定，按實務訓練月數占全年比例計算，核給休假。			
有關非現職人員（含停職人員）經公務人員考試錄取分配訓練時，各機關不得依公務人員任用法施行細則第21條之1規定先行派代。	查民國109年7月31日修正發布之公務人員任用法施行細則增訂第21條之1規定，現職人員復應考試錄取分配訓練時，如具擬任職務法定任用資格者，得由派免權責機關函商原服務機關同意後，依其所具資格先派代理並依限送審。揆其立法意旨係為保障現職人員既有任職權益，俾使年資銜接以辦理年終考績，從而非現職人員並非本條適用對象。嗣上開規定於114年9月25日修正發布時，係配合指名商調程序之修正，僅刪除派免權責機關先行派代前應函商原服務機關同意之規定，是該條適用對象以現職人員為限，至於非現職人員（含停職等）仍不適用該條規定。	銓敘部民國114年11月5日 部法三字第11458899801 號函	臺中市政府民國114 年11月11日府授人 力字第1140344517 號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
考試院、行政院會同修正發布「公務人員留職停薪辦法」第5條、第6條、第9條。	<p>本次修正內容摘述如下：</p> <p>一、增列申請育孫留職停薪，各機關不得拒絕之規定，並刪除申請育孫留職停薪以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限之規定。（修正條文第5條）</p> <p>二、增列申請育孫留職停薪之期間，最長可一次申請至孫子女滿3足歲。（修正條文第6條）</p> <p>三、增列薦任以下主管人員育孫、侍親留職停薪期間所遺業務，由現職薦任以下非主管人員代理時，該現職非主管人員之業務，得約聘或約僱人員辦理。（修正條文第9條）</p>	銓敘部民國114年11月18日部銓四字第1145897354號函	臺中市政府民國114年11月21日府授人考字第1140359948號函	
行政院人事行政總處重申國民旅遊卡休假補助費與國內出差旅費之交通費應本不重複請領原則，並補充說明住宿費及雜費之處理原則。	<p>有關國民旅遊卡（以下簡稱國旅卡）休假補助費與國內出差旅費之交通費、住宿費及雜費之處理原則，說明如下：</p> <p>一、交通費：行政院人事行政總處103年5月19日總處培字第1030032201號書函規定略以，公務人員如有於因公奉派出差之前後1日休假者，其交通費應本不重複請領原則，由當事人就實際情形擇一請領，且為避免有重複請領交通費之情事，當事人於提報國內出差旅費報告表及休假補助費申請表時，均應本誠信原則審慎確認覈實請領（按：109年起放寬使用國旅卡刷卡消費日不限於休假日）。</p>	行政院人事行政總處民國114年11月21日總處培字第11400243681號函	臺中市政府民國114年11月24日府授人考字第1140363151號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>二、住宿費：交通費與住宿費皆屬因公出差實際發生之支出，依「國內出差旅費報支要點」（以下簡稱報支要點）規定，應於報支上限範圍內覈實報支，鑑於兩者費用性質相同，爰住宿費宜比照前揭交通費處理原則，由當事人本誠信原則，就休假補助費及出差旅費擇一請領。</p> <p>三、雜費：基於雜費屬定額報支，與交通費、住宿費報支方式不同，爰倘經機關認定屬出差，可依報支要點規定支領，應無與休假補助重複支給之問題。</p>			
勞動部修正發布「育嬰留職停薪實施辦法」第2條、第9條。	<p>本次修正內容摘述如下：</p> <p>一、修正申請育嬰留職停薪方式、期間、次數及程序。（修正條文第2條）</p> <p>二、修正發布條文自115年1月1日施行。（修正條文第9條）</p>	行政院人事行政總處民國114年11月24日總處培字第1140024603號書函轉勞動部民國114年11月21日勞動條4字第1140149019D號函	臺中市政府民國114年11月27日府授人考字第1140366682號函	
訂定「臺中市政府員工職場霸凌防治申訴及調查處理要點」，並自114年10月31日生效。	<p>為因應114年7月1日修正施行之公務人員執行職務安全及衛生防護辦法增訂有關職場霸凌申訴及處理專節，並建構健康友善職場環境、辦理員工職場霸凌防治及申訴處理有所依循，爰訂定臺中市政府員工職場霸凌防治申訴及調查處理要點。本要點共計16點，本次訂定重點如下：</p> <p>一、訂定依據。（第1點）</p>	臺中市政府民國114年10月31日府授人考字第1140318386號函		

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>二、員工、職場霸凌之定義及具體個案認定審酌因素。（第2點）</p> <p>三、防護委員會委員人數、召集人、學者專家比例、性別比例、任期及公務人員協會代表。（第3點）</p> <p>四、職場霸凌申訴管道。（第4點）</p> <p>五、職場霸凌事件申訴方式及提起期限。（第5點）</p> <p>六、受理、不受理處理程序及不受理情形。（第6點）</p> <p>七、調查小組之組成及參與調查、處理、決議人員之迴避規範。（第7點）</p> <p>八、知悉職場霸凌或接獲申訴事件時應採取立即有效之糾正及補救措施。（第8點）</p> <p>九、調查小組調查方式與原則；調查人員、參與處理職場霸凌事件人員，就當事人及相關人足以辨識身分之資料應予保密。（第9點）</p> <p>十、調查報告內容及完成期限。（第10點）</p> <p>十一、調查結果作成決定之期限、通知當事人及公務人員保障暨培訓委員會之規定。（第11點）</p> <p>十二、職場霸凌調查結果相關責任措施及救濟方式。（第12點）</p> <p>十三、職場霸凌事件發生後，後續處理作為義務。（第13點）</p>			

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	十四、對申訴、作證、提供協助或其他參與行為之人不得為不當差別待遇。（第14點） 十五、落實相關教育訓練。（第15點） 十六、經費來源。（第16點）			
公務人員保障暨培訓委員會彙整近期行政法院判決撤銷公務人員考績評定之法律見解。	彙整近期撤銷考績事件之法律見解如下： 一、依考績委員會組織規程第5條規定：「考績委員會開會初核或復議年終（另予）考績時，應將考績清冊、考績表及有關資料交各出席委員互相審閱、核議……。」爰召開考績委員會會議審議考績案時，應將考績表、考績清冊、平時考核等資料（平時考核之依據），交出席考績委員互相審閱、核議，若僅提供考績清冊，未將相關資料放置於會議室供委員隨時參閱，即有程序瑕疵（參照臺北高等行政法院114年1月2日112年度訴字第1300號判決、114年5月29日112年度訴字第1133號判決）。 二、考績評定所據之基礎事實，若發生變動，如懲處處分經法院判決或公務人員保障暨培訓委員會決定撤銷，則辦理年終考績時，即應依據正確之基礎事實（懲處情形）重新辦理考績（參照臺北高等行政法院114年6月12日113年度訴字第987號判決）。	公務人員保障暨培訓委員會民國114年11月10日公輔字第1141160234號函	臺中市政府民國114年11月13日府授人考字第1140350283號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>三、受考人平時考核紀錄表如持續註記非屬當年度之違失，使同一事實在不同考績年度一再予以重複評價，自有判斷瑕疵（參照臺北高等行政法院114年5月29日112年度訴字第1133號判決）。</p> <p>四、主管人員辦理所屬公務人員考績，就考績表項目評擬甲等，遞送考績委員會初核改為乙等，首長覆核維持乙等，惟均未敘明改列乙等之具體理由，考核基礎事實有欠明確，且該考績初核及覆核調降等次未具判斷理由，顯有恣意判斷之違法情事；又辦理考績時將受考人歷年考績考列情形納入綜合考量，亦有裁量不當之瑕疵（參照臺北高等行政法院114年7月10日113年度訴字第1386號判決）。</p>			
公務人員保障暨培訓委員會訂定「各機關實施公務人員執行職務安全及衛生防護教育訓練要點」，並自115年1月1日生效。	<p>各機關實施公務人員執行職務安全及衛生防護教育訓練要點計12點，其訂定重點如下：</p> <p>一、明定本要點訂定目的。（第1點）</p> <p>二、明定公務人員應接受相應之安全及衛生防護教育訓練。（第2點）</p> <p>三、明定各機關應踐行介紹職場環境、執行職務所潛在危害風險等資訊告知義務。（第3點）</p> <p>四、明定訓練類型與實施對象，及現職公務人員復應考試錄取而依規先行派代者適用之訓練。（第4點）</p>	公務人員保障暨培訓委員會民國114年11月13日公護字第1140017473號函	臺中市政府民國114年11月19日府授人考字第1140353328號函	

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
	<p>五、明定一般、在職及勤前教育訓練規範。（第5、6、7點）</p> <p>六、明定一般及在職教育訓練內容應納入不法侵害防治，對象包含機關首長及各級主管。（第8點）</p> <p>七、明定講師應具備之資格。（第9點）</p> <p>八、明定各機關應指派專責單位或人員辦理訓練，並由防護委員會督導。（第10點）</p> <p>九、明定相關資料應妥善保存，供主管機關彙整及上級機關抽查檢核。（第11點）</p> <p>十、明定排除適用人員規定。（第12點）</p>			
修正「臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點」，並自114年11月18日生效。	<p>本次修正重點如下：</p> <p>一、修正訂定依據。（修正規定第1點）</p> <p>二、增修模範公務人員消極資格條件。（修正規定第4點）</p> <p>三、增訂模範公務人員獲選資格遭撤銷後，經確認原獲選資格並無違誤者，其回復獲選資格之規定。（修正規定第8點）</p> <p>四、增修模範公務人員廢止獲選資格條件，及增訂經依判決、懲戒、懲處結果確認廢止事由不成立者，其回復獲選資格之規定。（修正規定第9點）</p>	臺中市政府民國114年11月18日府授人考字第1140343059號函		

解釋要旨	解釋內容	權責機關發布（下達） 日期及文號	本處轉發日期文號	備考
修正「臺中市政府及所屬機關學校聘用及約僱人員支給報酬標準表」，並溯自114年9月1日生效。	為配合本府各機關學校約僱人員以2等或3等220薪點以下僱用者，於114年9月1日起以2等230薪點或3等230薪點改僱，爰修正約僱人員2等及3等之報酬薪點及折合金額；另因調整約僱人員月支報酬高於最低工資1.1倍，刪除備註三規定。	臺中市政府民國114年11月5日府授人給字第1140329041號函		
「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」及「各機關員工福利措施推動原則」，自114年11月14日停止適用。	審酌現行各機關之托育服務及福利措施事宜已得依行政院少子女化對策計畫及行政院人事行政總處114年10月13日總處給字第11440019091號函修正之「友善職場-公教員工福利服務措施推動方案」辦理，爰停止適用。	行政院民國114年11月14日院授人給字第1144002031號函	臺中市政府民國114年11月19日府授人給字第1140355008號函	