

臺灣勞工

簡訊



Taiwan Labor E-Newsletter
中華民國115年6月 June 2026



行政院卓院長出席全國模範勞工表揚典禮，
向全國勞工朋友們獻上最高敬意

Premier Cho Jung-tai Attends the National Model Worker Award Ceremony to Express the Highest Respect for Workers Nationwide

取得永居之外國專業人才等3類人員，自115年起可參加就業保險

Three Categories of Foreign Professionals with Permanent Residency Eligible for Employment Insurance Starting 2026

翻轉3K產業工作環境，職安署攜手產業公會啟動改善行動，打造安全健康職場

Transforming the Work Environment in 3D Industries: Occupational Safety and Health Administration Partners with Industry Associations to Launch Improvement Initiative and Build Safe, Healthy Workplaces

No.
87

中英文版本內容如有出入，以中文版本為準。

The Chinese version rules if any contradiction in meaning exists between the Chinese version and English version.

取得永居之外國專業人才等3類人員，自115年起可參加就業保險

為延攬國家經濟發展所需之專業人才，自115年1月1日起受僱在我國從事工作，並取得永久居留身分之外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，得依規定參加就業保險，享有請領就業保險相關給付之權益。

勞動部表示，配合國家發展委員會攬才留才政策，於《外國專業人才延攬及僱用法》增訂第25條規定，讓外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才受僱在我國從事工作，並經內政部許可永久居留者，除該法另有規定外，適用《就業保險法》之規定。提醒事業單位應於該類人員到職，或取得永久居留身分時，申報其參加就業保險，以保障勞工請領保險給付之權益。另事業單位於辦理加保作業時，請於加保表上註明「永居外專」文字，並檢據該名員工永久居留證影本、為《外國專業人才延攬及僱用法》第25條專業人才之工作證明或證明書等文件，以利勞工保險局審核納保。

勞動部進一步說明，就業保險主要的立法目的是提升勞工就業技能、促進就業，並保障勞工非自願失業、育嬰留職停薪無工作收入一定期間之基本生活，外國專業人才等3類人員依規定參加就業保險後，可於符合各項保險給付請領條件時，依規定申請相關保險給付。但倘事後其永久居留許可身分經內政部移民署撤銷或廢止者，則會喪失領受就業保險相關給付之權利。

勞動部補充，如想要進一步瞭解就業保險加、退保，及各項保險給付請領條件的規定及細節，可以至勞動部勞工保險局官網查詢（中文：<https://www.bli.gov.tw/0000100.html>；英文：<https://www.bli.gov.tw/en/0000062.html>）。



勞動部明確6類實際負責人對員工性騷擾，須負起《性別平等工作法》最高負責人相同責任，新增公布最高負責人職場性騷擾申訴統計

勞動部於115年4月8日修正發布《性別平等工作法施行細則》第4條之2，補充解釋《性別平等工作法》所定「最高負責人」，明列6類與最高負責人職務相當之人如對受僱者有性騷擾行為，被害人無須待公司內部調查程序，可直接向地方主管機關申訴，如經認定有性騷擾行為，可處新臺幣1萬元以上100萬元以下罰鍰。

實務上員工遭受公司董事長配偶、董事或位居事業單位重要職位等非登記對外代表人性騷擾時，難以期待公司能對性騷擾事件之查證，秉持客觀、公正、專業原則；又依《性別平等工作法》規定，除事業單位對外代表人外，其他『與代表人職務相當之人』對員工性騷擾時，由地方政府個案認定。

《性別平等工作法施行細則》第4條之2明確規範所稱『與代表人職務相當之人』，為實質執行代表人業務或實質控制組織人事、財務或業務經營者，並明列出6款人員，包含：（一）現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者。（二）持有百分之二十以上股份者。（三）經工會、股東、協力廠商或性騷擾事件申訴人，指認為與代表人職務相當之人，並有具體事證者。（四）代表人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者。（五）代表人經改選尚未辦理登記者。（六）位居特殊重要職位者。受僱人如遭以上人員性騷擾，可依法逕向地方主管機關提起申訴，以保障受僱者及求職者權益。

勞動部每年針對職場性騷擾申訴案件概況進行公布，114年度地方主管機關受理件數共計621件，其中本次公布項目新增「被申訴人屬最高負責人或僱用人」之統計項目，計109件，占17.6%，申訴人以女性占83.9%居多，申訴人之年齡別以25~44歲居多，占53.4%。



落實職場性騷擾防治 修正發布《性別平等工作法施行細則》

**明確6類實際負責人
須負起最高負責人相同責任**

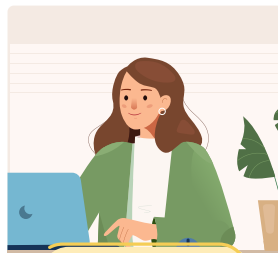
重返職場 我們挺妳 — 婦女再就業計畫升級！ 獎勵加碼、支持更到位！

因應產業缺工及高齡社會來臨，勞動部修正「婦女再就業計畫」獎勵措施規定，協助長期離開職場的婦女排除就業障礙，運用「自主訓練獎勵」、「再就業獎勵」及「職場支持輔導獎勵」，鼓勵提升專業職能及營造友善職場，支持婦女返回職場穩定就業自我實現。

勞動部自112年起推動婦女再就業計畫，為使相關獎勵措施更貼近婦女實務需求，本次修正「婦女再就業獎勵實施要點」規定，重點包括放寬適用對象不限家庭因素，凡離開職場180日以上之婦女皆可適用；婦女向公立就業服務機構辦理求職登記並報名參加本計畫，無論是由公立就業服務機構推介就業或自行就業，只要符合受僱滿30日以上均得請領再就業獎勵，另依婦女重返職場初期適應需求，如受僱未滿90日者離職，自離職次日起60日內轉職後符合再就業獎勵受僱期間條件，仍具有請領獎勵資格，並修正獎勵方式為每受僱滿30日得請領再就業獎勵金1萬元、提高額度最高發給6萬元；於雇主端，將「雇主工時調整獎勵」修正為「職場支持輔導獎勵」，鼓勵雇主提供工時調整及至少1項其他職場支持措施，如家庭照顧協助或補助、員工協助方案、在職教育訓練等，獎勵金額由每人每月3千元提高為5千元，最長12個月。同時也修正婦女自主訓練獎勵參與課程時數需至少8小時以上，完成訓練後發給獎勵金最高3萬元，協助婦女精進職能重返職場。

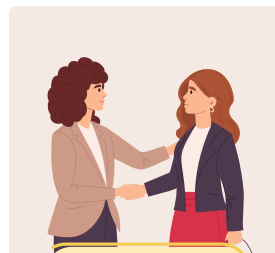
勞動部呼籲，婦女朋友如有重返職場需求，雇主有意招募婦女人才，可至勞動部勞動力發展署官網查詢「婦女再就業計畫」（<https://gov.tw/CBW>），或撥打免付費客服專線0800-777-888，由專人提供諮詢服務。

婦女再就業計畫提供獎勵措施



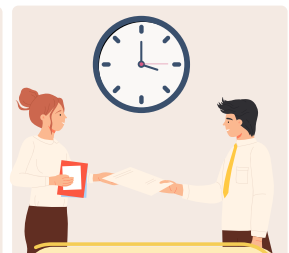
自主訓練獎勵

鼓勵婦女規劃自主訓練、精進原有技能。



再就業獎勵

鼓勵婦女重返職場、穩定就業。



職場支持輔導獎勵

協助婦女兼顧家庭與職場。

行政院卓院長出席全國模範勞工表揚典禮， 向全國勞工朋友們獻上最高敬意

行政院卓榮泰院長於115年4月29日出席勞動部主辦的「115年全國模範勞工表揚典禮」，親自頒獎肯定61位模範勞工與移工對於國家發展和社會經濟的努力與貢獻。今年度獲獎的61位勞工分別來自於國防及高科技產業、金融業、醫療照護事業、交通運輸、民生服務業、餐飲業從業人員，以及美髮設計師、托育及保姆人員、影劇攝影等職業勞工，還有為勞工發聲的工會領袖與會務人員、於產業界與社福或家庭中投入的移工等多元領域，展現勞工朋友於不同行業中的卓越貢獻。

卓院長於致詞時，感謝來自不同領域的模範勞工在不同的工作崗位上，為國家付出，勞工朋友都是幫助經濟成長的人，同時也感謝背後支持與付出的家人及親友們，並肯定勞動部洪申翰部長所帶領的勞動部團隊，為了提升勞動權益所做得各項努力，包括連續10年調漲最低工資保障勞工經濟生活，推動「彈性育嬰假新制」，營造友善的育兒環境，以及持續爭取撥補勞工保險基金，且為確保勞工保險制度穩健運作，在今年1月21日修正《勞工保險條例》條文並公布，將政府撥補以及負最後支付責任入法明定，並納入定期財務檢討機制，以利制度之長遠發展。卓院長表示，未來將持續打造尊嚴有保障的勞動環境，使每一位勞工朋友都能安心打拼，共創耀眼經濟成果。

勞動部表示，今年獲獎的模範勞工已安排於115年4月30日由洪部長陪同至總統府晉見賴總統，除了對於今年的全國模範勞工表達最高的敬意外，同時也對全國各行各業的勞工朋友致上最深的謝意。未來勞動部會繼續努力，推動符合勞工所需的法令與政策，成為全國勞工最堅定的夥伴。



行政院卓榮泰院長（中）與勞動部洪申翰部長（右12）及在場59位全國模範勞工合影留念

翻轉3K產業工作環境，職安署攜手產業公會 啟動改善行動，打造安全健康職場

為提升特定製程（3K）產業健康安全工作環境，促進國人就業，勞動部於115年5月4日假台大醫院國際會議中心舉辦「特定製程產業工作環境改善合作伙伴啟動」活動。在勞動部洪申翰部長見證下，由勞動部職業安全衛生署林毓堂署長與鑄造品工業、表面處理工業、橡膠暨彈性體工業、塑膠製品工業、流體傳動工業及黏性膠帶工業等6大產業公會理事長共同啟動合作計畫，並邀請經濟部產業發展署及中華民國全國工業總會參與，展現跨部會與產業攜手推動工作環境改善，促進產業升級轉型的決心。

洪部長致詞時表示，3K傳統產業面臨國際競爭、供應鏈重組、缺工與高齡化等挑戰，許多企業一方面要拚訂單、顧成本，另一方面必須面對高溫、粉塵、噪音、化學品、搬運負荷及設備老舊等工作環境及職災高風險問題，面對永續升級轉型及降低職災的挑戰。洪部長強調，他上任後設定二大工作目標，一是要大幅降低職業災害，保護勞工安全；二是協助企業補足人力缺口、促進與穩定國人就業。他認為強化安全衛生，光是靠勞動檢查處分是不夠的，勞動部更應該在前端提供輔導、技術及補助資源來協助產業轉型升級，而公會最瞭解產業脈動，也最接近、瞭解會員廠，透過公會的協助，建立產業網絡，勞動部可以更精準掌握產業需求，把政府資源送到真正需要的地方；也能把一個工廠的改善經驗，轉化為同業可以參考，達到「大廠帶小廠、示範帶擴散、輔導帶能力」的效果，協助企業找出風險、改善現場、建立自主安全衛生管理能力。



彈性育嬰留停申請破萬！男性占近5成， 勞動部研議擴大適用

為打造友善的育兒職場環境，勞動部持續積極推動相關支持政策，民間團體長期倡議的「以日申請育嬰留停」制度也自今年起實施。新制自元旦上路以來，整體施行成果亮眼，不僅申請人數持續攀升，男性參與育兒的比例更大幅提升。

一、首季亮點：突破萬筆申請，爸爸神隊友比例躍升

根據統計，彈性育嬰留停實施3個月以來，申請情形呈現明顯成長趨勢。115年1至3月累積申請筆數已突破1萬筆，且自1月的2千多筆成長至3月的4千多筆，呈現逐月攀升，顯示「以日申請育嬰留停」新制更符合現代家庭即時照顧需求。此外，以日申請案件中，已有逾6成採累積多日一次申辦方式提出，反映申請程序簡化後，亦能滿足民眾便利申辦需求。

男性參與育兒情形亦顯著提升。過去一年（114年）男性整體申請比例為27.8%，自今年「以日申請育嬰留停」新制上路後，今年1月已提高至43.4%，3月單月更達49.6%，接近半數申請者為男性，顯示彈性化政策已有效鼓勵爸爸投入家庭育兒，讓更多爸爸成為育兒神隊友。

二、政策展望：下半年啟動修法，強化友善育兒職場

洪申翰部長表示，從目前數據觀察，「以日申請育嬰留停」制度確實回應了社會需求，家長對於兼顧工作與育兒的期待相當明確。為進一步完善制度，勞動部正積極研議希望把彈性育嬰留停的適用對象再擴大，預計下半年會提出修法。勞動部知道很多家長非常期待，勞動部會努力推動，以打造更具彈性與友善的職場環境，讓勞工更能安心工作、放心育兒。

