

臺灣勞工

簡訊



Taiwan Labor E-Newsletter
中華民國115年8月 August 2026



勞動部首度辦理國際勞工大會週邊活動，
開創國際參與新路徑

**Ministry of Labor Organizes Side Event at International Labour
Conference for the First Time, Creating a New Path for
International Participation**

配合職安法職場霸凌防治新制上路，勞動部發布子法及配套措施，
協助企業落實法遵、打造健康友善職場

Ministry of Labor Implements New Workplace Bullying Prevention Regulations
under Occupational Safety and Health Act; Issues Subsidiary Laws and Supporting
Measures to Assist Enterprises in Achieving Legal Compliance and Creating Healthy
and Friendly Workplace

雇主與勞工簽署最低服務年限約定，
應遵守《勞動基準法》第15條之1規定

Employers and Employees Signing Minimum Service Period Agreements
Must Comply with Article 15-1 of the Labor Standards Act

No.
88

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.

配合職安法職場霸凌防治新制上路， 勞動部發布子法及配套措施，協助企業落實法遵、 打造健康友善職場

配合《職業安全衛生法》職場霸凌防治新制於115年7月1日正式施行，勞動部公告《職場霸凌防治措施準則》及《地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法》，明確規範職場霸凌之認定原則、雇主應採行之防治措施，以及最高負責人涉有職場霸凌行為時，由地方主管機關受理申訴及調查處理機制。

勞動部公告之《職場霸凌防治措施準則》，為新制運作的重要依據，明定職場霸凌認定原則，以及申訴受理、協調、調查及申復等程序，提供事業單位明確遵循標準。無論事業單位規模大小，只要知悉或受理職場霸凌申訴，雇主均應依法啟動防治機制；企業規模越大，依法應建立越完整之防治制度及處理程序。

此外，針對被申訴人為事業單位最高負責人的情形，勞動部同步發布《地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法》，建立由地方主管機關受理申訴及調查處理機制，避免內部調查可能產生之利益衝突或程序失衡，提升案件處理之客觀性、公正性及社會信賴。

為協助企業，尤其是中小企業順利接軌新制，勞動部同步推動下列配套措施：

- 一、公布「職場霸凌防治措施指導手冊」，供事業單位參考運用。
- 二、透過論壇及研討會辦理多場講習訓練，及陸續製作完成數位學習教材，提供相關線上學習資源，擴大辦理教育訓練。
- 三、建置職場霸凌調查專業人才資料庫，協助事業單位遴選外部專業人士參與案件調查。
- 四、建置職場霸凌通報系統。
- 五、針對中小企業聘請外部調查專業人士所需費用提供補助，降低企業制度推動成本，協助落實法令要求。
- 六、建置職場霸凌防治專區，提供常見問答、教育訓練教材及指導手冊等資源，並結合地方主管機關、勞動檢查機構及財團法人職業災害預防及重建中心，協助企業建立完善防治制度。

勞動部建議雇主將職場社會心理風險及員工溝通互動議題納入公司治理及風險管理機制，從源頭建立防治政策與制度化管理機制，透過高階主管承諾及跨部門合作，形塑尊重、信任、安全、健康與友善的職場文化，提升員工向心力及企業整體競爭力。



《職業安全衛生法》2026/7/1正式上路

防治職場霸凌

勞動部擴大職務再設計服務 支持身障就業再升級

為落實CRPD「合理調整」精神，勞動部於115年6月2日公告修正「推動職務再設計服務計畫」，透過更彈性之服務機制，為身心障礙者提供全方位支援。

本次修正的亮點，首先是將服務措施內容再升級，將過去未取得身心障礙證明的失智者、單側聽損者、精神病人及特教生等4類對象，服務範圍放寬與身心障礙者相同，從招募評量、初進職場支持、人力協助、職訓期間到居家就業，均可獲得支持。

其次，鬆綁個人申請範疇，過去身心障礙者個人申請項目僅限於就業輔具及人力協助，現擴大為勞工得自行判斷需求並申請各項服務，不再侷限由雇主提出。另精進補助審查機制，補助額度以「扣除社政實際補助後之餘額」為基準，依障礙程度、工作關聯性、需求迫切性及職場使用比率綜合審查，強化個別化服務。

實務上透過職務再設計，身心障礙者接受服務後，可大幅提升工作自主性，職場安全感隨之提升。如重度聽障工程師獲得補助高階降噪助聽器搭配無線調頻系統後，更能聽清楚主管指示；下肢障礙者獲得補助電動升降桌及減壓坐墊後，連續工作時間由30分鐘延長至2小時；智能障礙組裝人員以平板圖像化流程輔助後，得以獨立作業且錯誤率趨近於零，公司評價也獲得提升。

勞動部表示，本次修正是政府對身心障礙者就業權益的具體承諾，將持續協助身心障礙勞工突破限制、穩定就業。有申請需求者，可向公立就業服務機構或地方政府書面申請，亦可透過勞動力發展署職務再設計官網線上申請，並可撥打免付費客服專線0800-777-888洽詢。

職務再設計服務計畫修正重點

三大升級 打造全方位障礙者就業支援



服務範疇擴大

未取得身障證明之失智者、單側聽損者、精神病人、特教生，服務適用範圍增加。



個人申請鬆綁

個人申請項目將由現行輔具與人力協助擴大至全方位，自主判斷需求。



補助審查精進

精進審查機制，個別化補助持續優化。

保障高齡就業！雇主聘僱已滿65歲勞工，不得再以「年滿65歲」強制退休

為落實對高齡者就業權益的實質保障，若雇主在聘僱勞工時，勞工已年滿65歲，則在契約期間，雇主不得再援引《勞動基準法》第54條第1項第1款規定，以「年滿65歲」為理由強制勞工退休。

勞動部說明，《勞動基準法》第54條第1項第1款規定，旨在保障勞工若於未滿65歲前即受僱，在持續工作至65歲前，雇主不得任意要求其退休，以保障勞工就業權益。但如果雇主於僱用時，已知悉勞工年齡已超過65歲，仍決定僱用，代表雙方已就該高齡條件達成契約合意，此種情形與《勞動基準法》第54條第1項第1款規範的「持續受僱期間年滿65歲」情形有所不同，自然沒有該強制退休規定之適用。

對於已滿65歲才受僱之勞工，雇主如欲終止勞動契約，必須回歸《勞動基準法》的契約終止規定，也就是應視個案情況，確認是否有該法第11條、第12條或第13條但書等規定的情事，避免觸法。

此外，為支持雇主積極善用中高齡及高齡人力，鼓勵勞工持續留在勞動市場，勞動部推動僱用獎助、繼續僱用高齡者補助，以鼓勵企業積極進用及留用，每人最高分別獎勵18萬元及25.8萬元；運用職務再設計服務協助排除就業障礙，每人最高補助10萬元；辦理免費職業訓練協助提升專業技能，並補助雇主僱用退休者擔任內部講師或提供實務指導，促進事業單位世代合作與經驗傳承，最高補助50萬元，期盼透過這些措施的推動，讓更多事業單位瞭解到中高齡者及高齡者的長處與優勢。



勞動部首度辦理國際勞工大會週邊活動， 開創國際參與新路徑

勞動部洪申翰部長率團赴日內瓦，於當地時間115年6月11日出席與中華民國全國總工會（下稱全總）合辦之「尊嚴勞動國際研討會」。這是勞動部首度在國際勞工大會（ILC）期間辦理週邊活動，並邀請國際勞工組織（下稱ILO）勞工事務局（ACTRAV）Anna Biondi 前副局長、國際工會聯合會（下稱ITUC）Mamadou Diallo 前副秘書長、菲律賓與新加坡等國的總工會代表，以及史瓦帝尼、海地與貝里斯等國之政府代表約40人與會，開創勞動部實質參與ILO事務的里程碑。

研討會首先就「平臺經濟：就業型態的創新與尊嚴勞動」進行交流，勞動部說明我國針對平臺工作者立法保障之作法；另有新加坡全國職工總會（SNTUC）國際與策略合作處 Frederick Ho 副處長、菲律賓五一工會聯盟（KMU）Joanne Cesario 副秘書長以及ILO勞工事務局 Anna Biondi 前副局長，分別分享我國、新加坡、菲律賓及國際組織之多元觀點，包含新加坡的勞資政三方對話經驗，以及菲律賓平臺經濟議題之多樣性等。

在議題二「因應人工智慧：勞動政策之未來與挑戰」，勞動部就我國AI所涉勞動議題及政策進行說明；全總張惟皓副理事長及青年代表涂純潔，則分別分享AI之國際組織觀點及青年觀點。最後，ITUC Mamadou Diallo 前副秘書長，則以非洲的基礎建設落差及數位落差為例，以宏觀格局探討AI議題。

未來，勞動部將持續與工會及國際夥伴攜手合作，積極推動國際勞動事務交流，向國際社會分享臺灣促進尊嚴勞動、保障勞工權益及因應新興勞動議題的經驗，並與各國共同面對勞動市場轉型帶來的機會與挑戰。



洪部長於研討會致開幕詞

雇主與勞工簽署最低服務年限約定，應遵守《勞動基準法》第15條之1規定

《勞動基準法》第15條之1規定，雇主須有符合「為勞工進行專業技術培訓並負擔費用」，或「提供合理補償」等二項要件之一的前提下，始得與勞工約定最低服務年限，且該約定不得逾越合理範圍，否則無效。實務上常見雇主以最低服務年限搭配違約金之約定，要求勞工在一定期間內須留在事業單位內服務不得任意轉職，若提前離職須負擔高額賠償費用；或是以提供留任獎金或簽約金等作為約定條件，因而衍生違約金過高或返還範圍爭議。

勞動部為重申最低服務年限約定攸關勞工職業選擇自由，雇主不得以不合理條款加以限制，特發布通函重申《勞動基準法》第15條之1規定，並提醒雇主注意以下事項：

- 一、雇主與勞工約定最低服務年限，應符合《勞動基準法》第15條之1規定，並具備必要性及合理性。
- 二、如屬例行性教育訓練、一般在職訓練、新進人員業務熟悉訓練，或依法應辦理法定訓練等所生費用，雇主均不得據以與勞工約定最低服務年限，亦不得作為請求違約金或返還費用之依據。
- 三、雇主如以留任獎金、簽約金或其他預付性給付，作為最低服務年限約定之合理補償，應明確告知；勞工於約定期限屆滿前離職時，倘雇主要求勞工返還之金額，應依尚未履行服務期間按比例計算，不得要求全額返還。

勞動部呼籲，雇主與勞工約定最低服務年限相關條款時，應審慎評估其必要性與合理性，避免以不當約定限制勞工擇業自由。勞資雙方如對最低服務年限、違約金或留任獎金返還等事項發生爭議，可檢具具體事證，向當地勞工行政主管機關申請協處。



職災補助守護您，適度保障不漏接！

為關懷職災勞工及其家屬災後生活，非強制加保對象之未加保勞工，於遭遇職業災害致中度以上失能或死亡，《勞工職業災害保險及保護法》（簡稱災保法）提供職災失能、死亡補助及失能照護補助，以維持災後基本生活照顧。

勞動部表示，災保法施行後建構完善職災保障機制，除依法加保者享有保險給付權益外，針對非屬強制加保對象而未加保的勞工，不幸遭遇職業災害致中度以上失能或死亡，可向勞保局申請失能、死亡補助及失能照護補助。

勞動部舉例，退休後的王先生為負擔生活開銷，重操舊業自行接案從事吊車吊掛工作，某日工作時因吊臂不慎碰到上方高壓電線造成觸電，送醫急救。王先生治療後經診斷為缺氧性腦病變，失能程度第1等級「終身無工作能力且日常生活活動須人照顧」。王先生的家屬到勞保局諮詢給付權益，發現王先生沒有參加勞工職業災害保險，無法請領職災保險給付。勞保局趕緊提醒家屬，王先生還是可依災保法第81條規定，申請未加保勞工職災失能補助及失能照護補助，一樣可以獲得保障。在勞保局協助下，王先生順利領到失能補助約176萬餘元，以及失能照護補助每月13,083元（補助期間最長為3年），緩解燃眉之急。

勞動部補充，因應多元勞動型態，災保法提供強制、自願及特別加保管道，鼓勵短暫或臨時受僱於自然人雇主的勞工、實際從事勞動人員等未加保勞工，以特別加保身分參加職災保險，多一份保險，多一份保障。更多未加保勞工職災補助資訊可參見勞動部勞工保險局全球資訊網：
<https://www.bli.gov.tw/0106111.html>。

