

2026年 勞動部新制上路

守護勞工 不停歇

防職災

保薪資

顧家庭

解缺工

助勞權



最低工資調漲連續10年



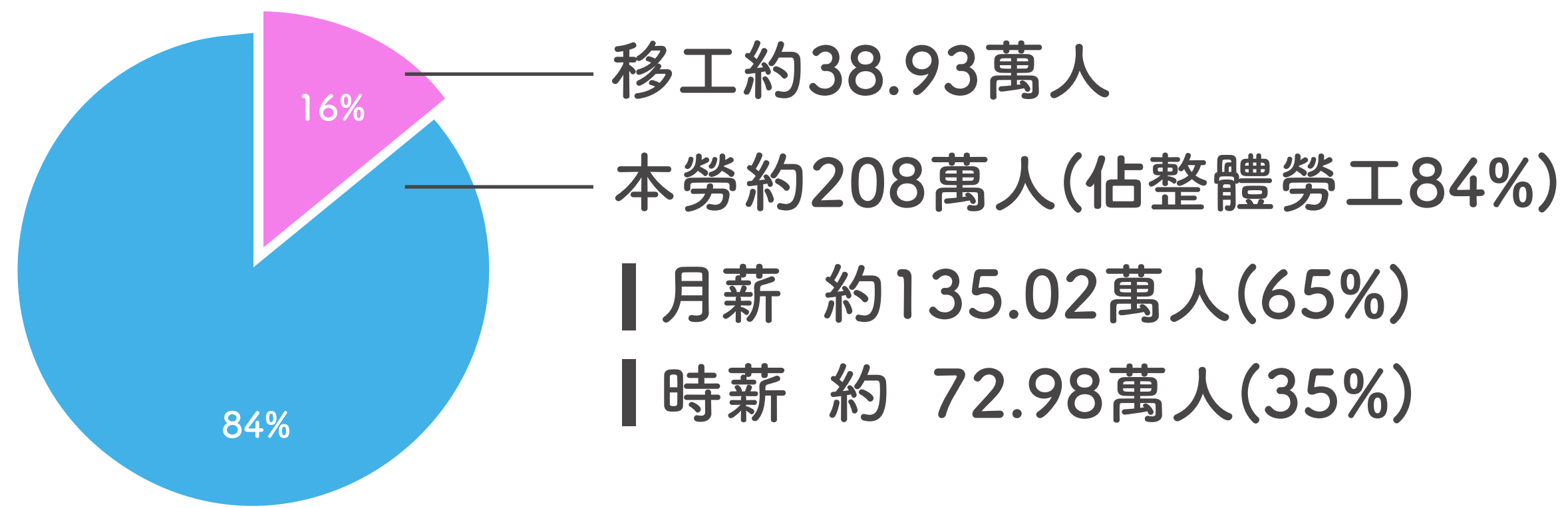
預估受惠勞工人數

月薪 173.95萬名

時薪 72.98萬名



總受惠人數約247萬人



育嬰留職停薪照顧彈性化新制

育嬰留職停薪以日申請

申請單位：1日

共計：30日

提出期限

原則：前5日提出 突發：前1日提出
(當日突發情形可委託他人代辦)

- ✓ 子女3歲前共計2年育嬰留職停薪
- ✓ 其中6個月可領「8成薪資補貼」



家庭照顧以小時請假

現行

《性別平等工作法》
7日 家庭照顧假

《勞工請假規則》
另外 7日 事假

未來

56小時家庭照顧假

56小時事假
親自照顧家庭成員

- ✓ 有家庭照顧需求者，共有112小時可請假
- ✓ 雇主不得扣全勤獎金

註：適用於每日正常工時8小時、每週工時40小時之勞工

友善企業獎勵支持



- ✓ 僱用員工未滿30人小微型事業單位，受僱者1人申請1日育嬰留停，政府提供1000元獎勵金
- ✓ 獎勵金逕撥予小微企業，不需要每次另外申請
- ✓ 97%企業(約143萬家)可適用

註：依預算法規定，本項新增計畫，待立法院預算審議後撥款

育嬰留職停薪簡化程序

\ 2026年1月1日起, 彈性大升級! /



✓ 合一申辦

可累積多日一次辦理, 申請津貼及續保也可一次完成。

✓ 多元管道

本人或委託投保單位利用線上或書面申辦, 被保險人還可以「行動電話認證」方式線上申辦。

✓ 整合服務

整合育嬰留停屆滿後的復職及加保作業, 續保、不續保及勞退提繳、停繳後續作業都是由勞保局主動辦理。

✓ 積極辦理說明會

2025下半年辦理人資團體及事業單位代表、勞工朋友的說明會, 總計1743家事業單位/團體參與, 人數達1919人。

勞保生育給付加補助每胎合計10萬元



預計受惠人數:9萬餘人

註:依預算法規定,本項新增計畫,待立法院預算審議後撥款



強化勞工病假權益保障

4 大保障重點



- 1. 勞工請病假1年內未超過10日雇主不得因勞工請病假而為不利之處分
- 2. 雇主對於不利處分與請病假無關負舉證責任
- 3. 不論勞工請幾天病假，雇主考核應以「工作能力」、「工作態度」及「實際績效」等綜合考量，不得僅以請病假日數作為考量因素
- 4. 雇主因勞工請病假而扣發全勤獎金，僅得按請病假日數依比例計算

NG行為！雇主勿觸法

- ✗ 雇主對一年內請病假未超過10日勞工，給予不利對待雇主無法舉證不利處分與病假無關聯
- ✗ 請病假未足月工作，未按請假日數比例扣除全勤獎金

違反
勞動基準法
處以
2-100萬元



法院判斷考核合法性，會審理考核應符合平等、比例原則，就工作表現綜合評量

- ✗ 雇主以勞工請病假為不利考核，未綜合考量「工作態度」及「實際績效」等

擴大勞工法律扶助範圍

2026年1月1日施行 修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」

- ✓ 將「經勞工行政主管機關調解成立後，雇主未履行調解內容而聲請保全或強制執行」及「勞工作為反訴被告之爭議」納入扶助範圍。
- ✓ 延長中高齡、高齡與身心障礙勞工必要生活費用扶助期間。生活費用扶助期間由原定最長扶助180日，調整為最長扶助至270日。
- ✓ 簡化必要生活費用扶助申請流程，讓勞工即時獲得扶助資源，度過生活難關。



職災勞工及其家屬法律協助方案 (1/2)

✓ 即時挹注補助資源

於正式進入勞資爭議調解會議前, 即時提供職災勞工或其家屬個別免費律師諮詢, 及調解時律師陪同, 並提供移工通譯人員, 以消弭勞工權益的資訊不對稱或語言隔閡, 協助爭取應有權益。

✓ 免除法律扶助資力審查

考量不幸因職災致重傷或死亡勞工及其家屬難在短時間整理各項證明, 故免除一般法律扶助所需資力審查程序, 一旦勞資爭議調解不成立可先銜接訴訟程序, 確保法律資源即時進場協助。

✓ 擴大民、刑事訴訟費用扶助

針對職災案件中關鍵的責任釐清, 擴大將刑事偵查程序中的必要費用, 例如鑑定費與通譯費等納入扶助範圍, 並提升民事訴訟扶助金額, 以減輕勞工訴訟成本。



1. 提供職災事故原因分析

提供職災檢查初步分析表, 協助掌握證據、快速釐清重點、降低資訊落差

2. 法律協助

專案律師提供即時法律諮詢, 與陪同和解及調解等程序, 守護職災勞工及家屬權益

3. 訴訟扶助

對重傷/死亡案件免資力審查並擴大補助刑事鑑定費, 提高民事訴訟費用扶助金額、協助代墊職災勞工死亡家屬假扣押程序擔保提存金, 強化證據蒐集與訴訟支持

4. 移工支持

全程通譯服務, 確保移工充分理解權益
避免不平等待遇

5. 目標: 安全促進

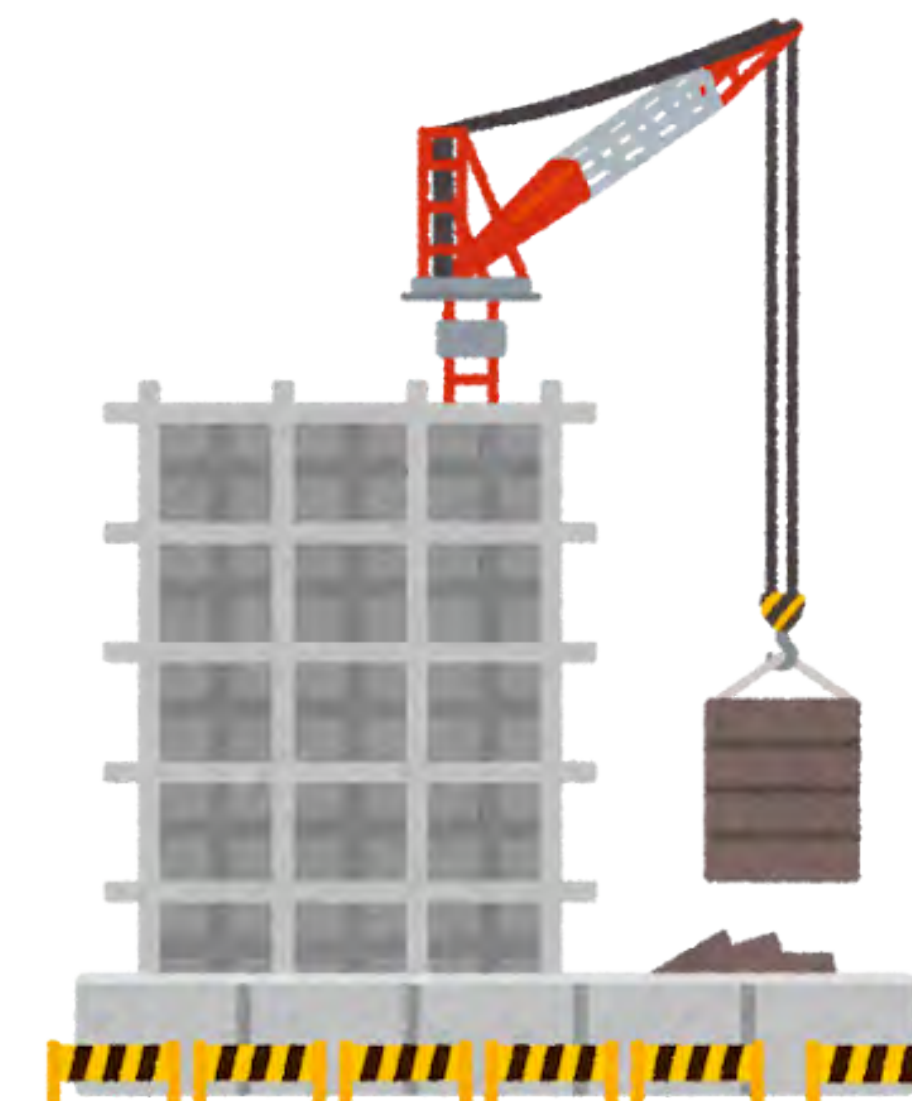
讓勞工有人可問、有專業可依靠,
促使雇主重視職場安全





強化職場減災 工安預防全面化

- ✓ 修正【職安法】，強化源頭防災及承攬管理
- ✓ 推動「職場減災行動計畫」，優先鎖定營造業減災
- ✓ 重大職災資訊透明化
 - 1. 公布業主及各級承攬商名單
 - 2. 揭露災害發生原因
 - 3. 明列違反勞動法令條文
 - 4. 定期發布各縣市職災統計數據

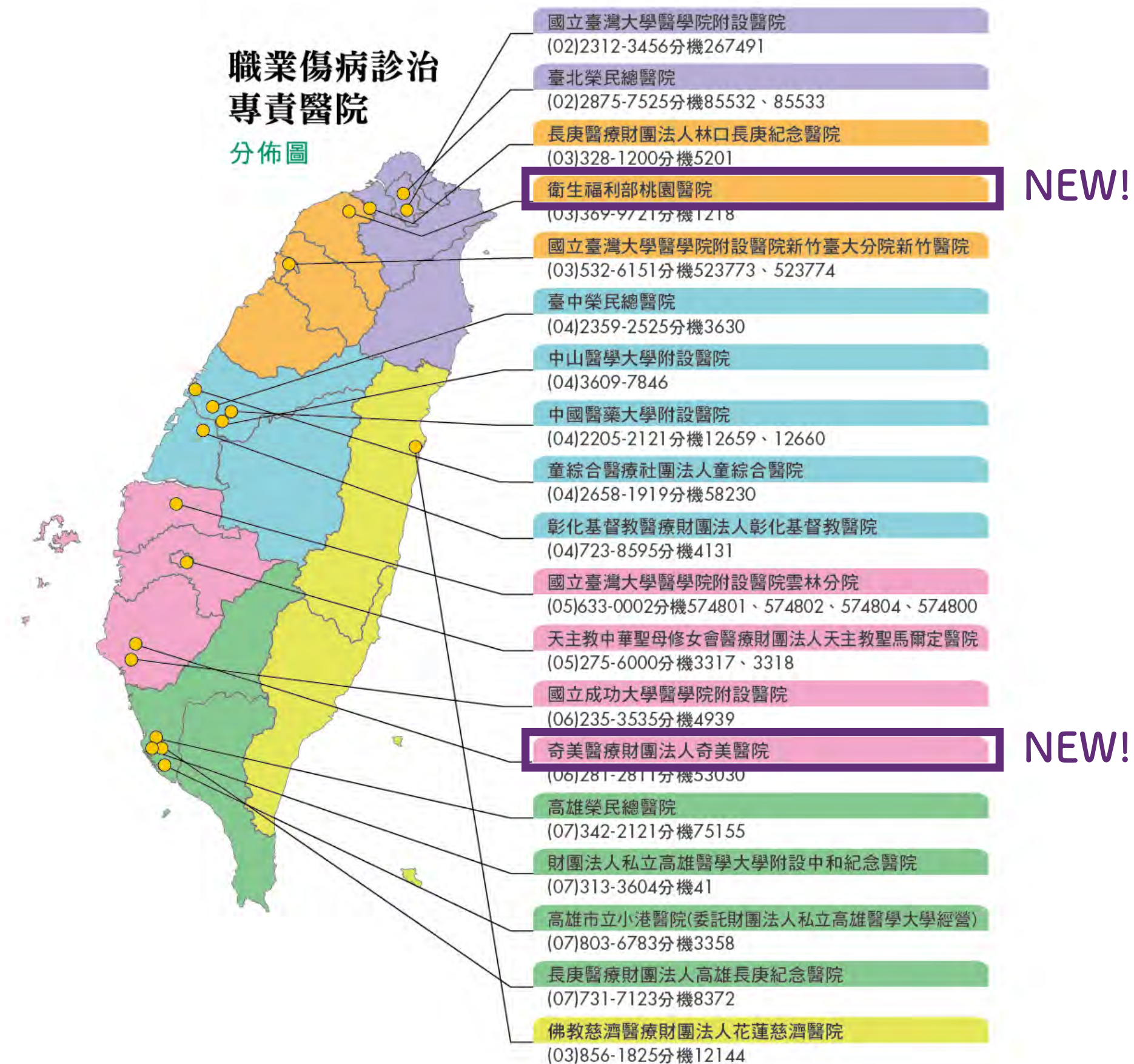




提供職災勞工之職業傷病診治 及職能復健服務

2026年起增加衛生福利部桃園醫院及奇美醫院等2家專責醫院，總計共19家職業傷病診治專責醫院。

每年提供1.5萬人以上之職業傷病診治及相關復工服務。



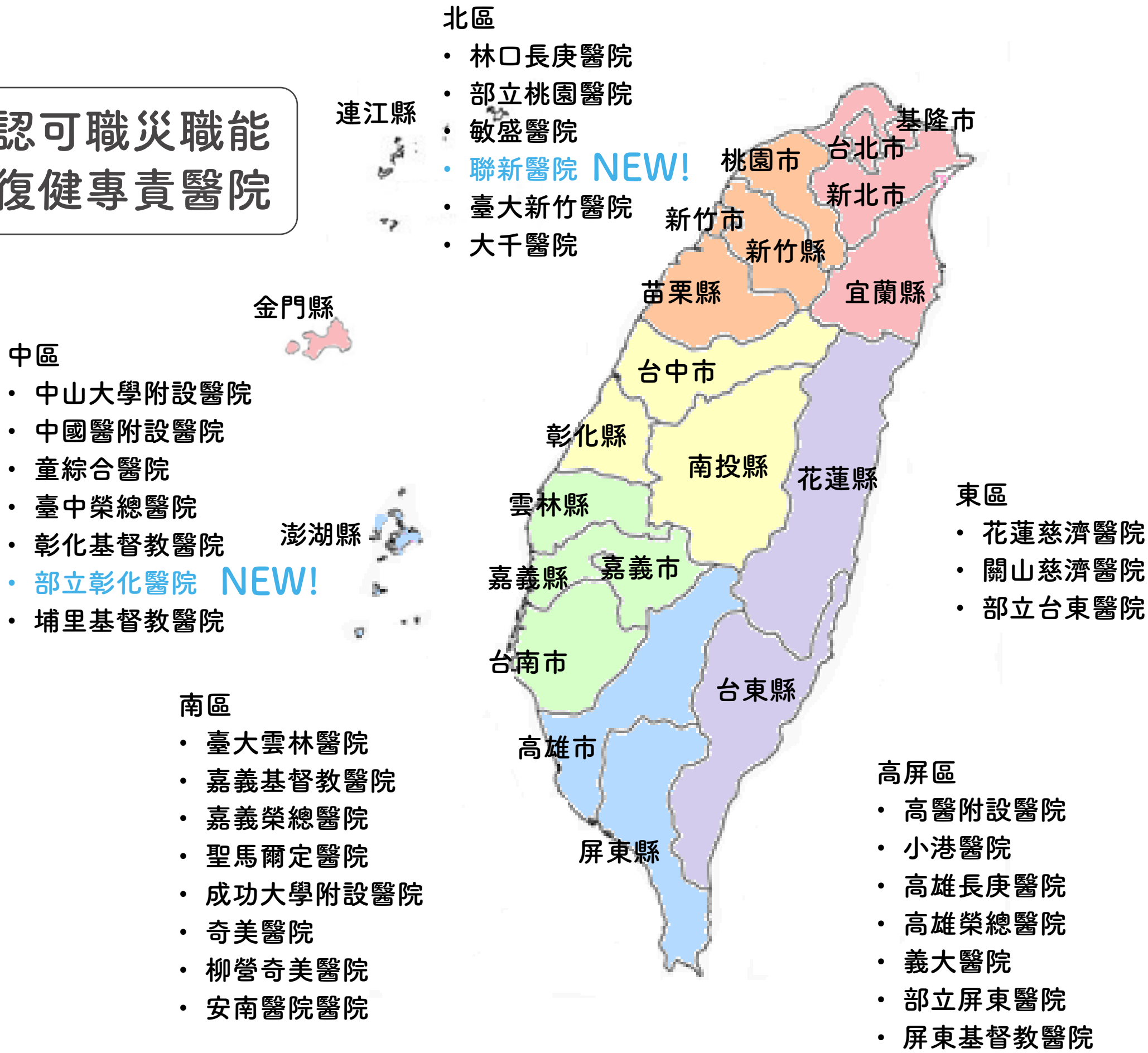
再增設2家職災職能復健專責醫院

2026年起增加衛生福利部彰化醫院及聯新醫院等2家專責醫院，總計共39家職災職能復健專責醫院。

每年提供至少2,800名職災勞工職能復健服務，協助勞工盡速重返職場。



認可職災職能復健專責醫院



跨國勞動力新措施

- ✓ 為提升國家競爭力及因應全球人才競爭激烈, 勞動部配合「外國專業人才延攬及僱用法」修正訂定子法, 以**加強延攬外國專業人才**。
- ✓ 因應少子化、高齡化及技術人力短缺, 推動**跨國勞動力精進方案**, 穩定產線並促進技術傳承, 同時改善產業缺工及國人低薪問題。



攬才專法再升級



✔ 亮點1：留住熟悉臺灣的人才

- 副學士以上畢業僑外生延期居留2年期間, 無須申請工作許可
- 僑外生畢業不離臺, 可以邊找、邊試、邊媒合, 提高留臺發展機會

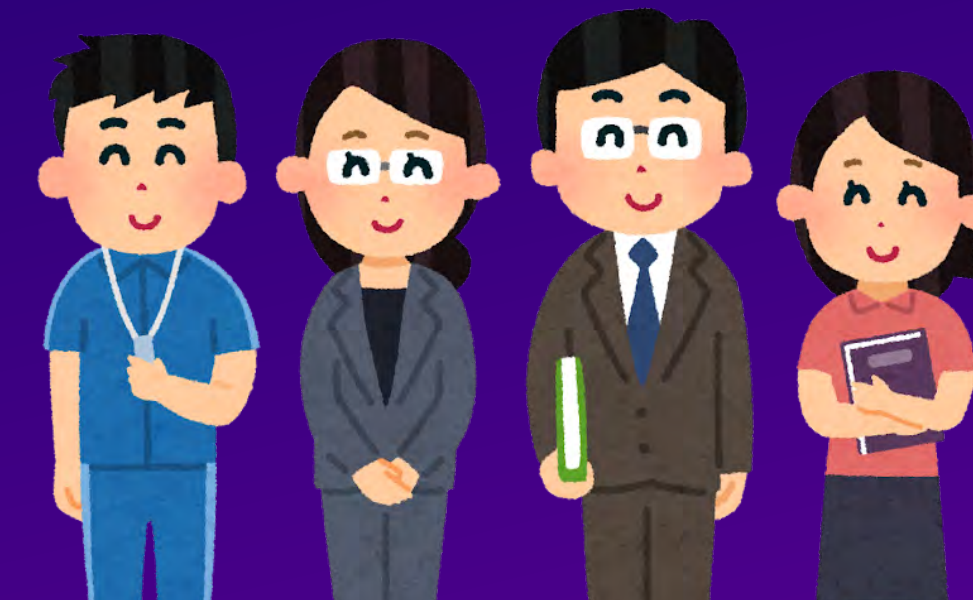
✔ 亮點2：更積極招攬國際人才

世界大學排名前1500名外國籍畢業生, 從事專門技術性工作免2年工作經驗; 排名前200名外國籍畢業生, 可直接向勞動部申請個人工作許可, 在我國從事專業工作, 免雇主申請更簡便

✔ 亮點3：高階人才來臺誘因再升級

外國高級專業人才及特定專業人才的外國籍配偶得逕向勞動部申請個人工作許可

跨國勞動力精進方案



✔ 亮點1：製造業加薪本勞取得移工名額

- 1名本勞加薪2,000元, 可多聘1名移工; 名額可達勞保投保人數10%, 核配比率上限由原40%可提升至45%
- 同時紓緩缺工與低薪問題, 協助提升本勞薪資及企業用人需要

✔ 亮點2：製造業放寬外國技術人力留用上限

- 核配比率從25%放寬可100%全數留用, 協助產業留住關鍵技術人力
- 但移工、外國技術人力及外國專業人才, 合計仍不得超過總員工50%

✔ 亮點3：旅宿業及商港碼頭業引進外國技術人力

- 本勞加薪2,000元, 可海外引進外國技術人力1名; 名額可達勞保投保人數10%
- 紓解第一線技術人力需求, 旅宿服務、國際物流不中斷

✔ 亮點4：強化政府效能

- 成立跨國勞動力延攬中心
- 強化國對國直接招募, 確保外國技術人力供給與品質, 並整合政府資源, 提供雇主與外國技術人力更便利的服務

勞動部2026年 五大面向 十項新制 一覽表

保薪資

01. 最低工資月薪由28,590元調升至29,500元, 時薪由190元調升至196元。

顧家庭

02. 勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪, 可彈性申請不超過30日。雙親合計可以請60日, 申請期間仍可以請領8成薪資補貼。

03. 家庭照顧假與因照顧家人的事假, 放寬得以「小時」為單位申請, 雇主不得扣發其全勤獎金。

04. 擴大生育補助(給付加補助)至每胎10萬元: 本國籍女性勞工(含與本國人結婚之外國籍配偶)於2026年1月1日(含)以後生育可請領。

助勞權

05. 勞工請病假未超過10日, 雇主不得為不利之處分, 也課予雇主對於勞工請病假遭受到不利處分負舉證責任, 以強化勞工請病假之權利。

06. 放寬勞動訴訟法律扶助之申請資格, 擴大扶助範圍, 並簡化必要生活費用扶助申請流程。

防職災

07. 職災勞工及家屬法律協助方案上路: 職災後即時提供職災事故原因分析及專案律師諮詢、陪同和解及調解服務, 並放寬訴訟扶助, 另免除因發生職業災害致重傷或死亡案件之資力審查程序, 及新增開放刑事訴訟費用扶助, 並提高民事訴訟費用扶助金額。職災移工全程提供通譯服務。

08. 強化源頭防災及承攬管理, 包含推動「職場減災行動計畫」, 優先鎖定營造業減災, 以及重大職災資訊透明化, 完整公布工程業主、營造廠商及各層級承攬商的名稱、詳列各相關單位與職災有關的違反勞動法令條文、分析並公布導致事故的直接與間接原因, 並按季公布全國及各縣市的職災統計數據。

解缺工

09. 跨國勞動力精進方案上路: 製造業加薪本勞增額移工、放寬製造業外國技術人力留用上限、開放旅宿業及商港碼頭業自海外引進外國技術人力、增設跨國勞動力延攬中心並強化直聘作業。

10. 配合「外國專業人才延攬及僱用法」修正訂定子法, 以加強延攬外國專業人才。

附件：參考資料(勞動力發展署)

1.攬才專法再升級, 打造國際人才匯聚新動能

國家發展委員會推動的「外國專業人才延攬及僱用法」修正案, 已於2025年9月24日由總統正式公布。本次修法鎖定國際頂尖人才、僑外生等重點對象, 放寬來臺工作、居留、永久居留、社會保障與退休待遇, 打造更具國際競爭力的法制環境, 吸引全球人才來臺發展。鬆綁重點如下:

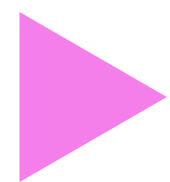


修法亮點1：僑外生畢業不離臺，留臺工作零門檻

就學期間



✓ 可工讀



畢業後

- ✓ 修法前無法繼續工讀，須依評點制等規定申請工作許可。
- ✓ 本次修法：放寬副學士以上畢業僑外生延期居留期間，從事工作無須再由雇主申請工作許可，可自由工作、工讀。

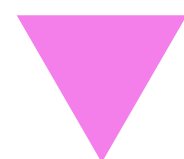


修法亮點2:外國大學優秀畢業生來臺及留臺工作更容易

畢業大學世界排名

1500大

(攬才專法第6條)



從事專門性或技術性工作
免2年工作經驗

200大

(攬才專法第11條)

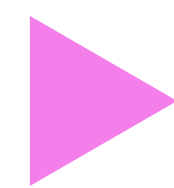


- ✓ 外國人可直接向本部申請個人式工作許可, 在我國從事專業工作。
- ✓ 本部2025.12.26訂定「外國專業人才延攬及僱用法第十一條規定外國人申請許可及管理辦法」, 建立更清晰及便捷的申請程序。

修法亮點3: 高階人才的配偶自由兼職工作

修法前

無法在臺從事接案等較為彈性工作, 間接降低外國高級專業人才及外國特定專業人才來(留)臺意願。



修法後

攬才專法第15條

放寬外國高級專業人才及外國特定專業人才之配偶得逕向勞動部申請個人工作許可, 無須逐案由雇主申請工作許可。

2. 跨國勞動力精進四大方案

方案1

製造業加薪本勞取得移工名額



- ✓ 每替一位本國勞工加薪2,000元, 就多給一位移工, 最高10%; 移工佔總員工人數提升至45%, 3年工作期滿續聘需幫本國勞工再次加薪。

方案2

放寬外國技術人力留用上限



- ✓ 放寬製造業外國技術人力比率上限: 25% → 100% (資深移工可全數留用)
- ✓ 新訂外國技術人力專屬法規: 雇主對外國人生活照顧管理, 改以勞資協議方式處理。聘僱3年期滿可轉換雇主或跨業轉換, 並減少定期健康檢查頻率及項目。

2. 跨國勞動力精進四大方案

方案3

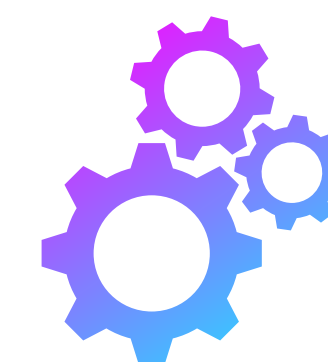
旅宿業及商港碼頭業引進外國技術人力



- ✓ 每替本國勞工加薪\$2,000, 就多給一位技術人力, 最高10%。技術人力3年工作期滿續聘需幫本國勞工再次加薪。

方案4

強化政府效能



- ✓ 設立延攬中心：完善引進制度與系統，設立海外據點辦理人力延攬及測驗，並強化直聘與專案選工機制，提升引進效率。
- ✓ 強化直聘轉換服務：擴增跨國勞動力服務據點，協助雇主辦理引進事宜，並強化移工整合服務平臺，提升整體服務效能。