

2026 勞動法令重大變革與企業因應攻略

【聯和趨動 專業提供 | 股票代號 7645】

【前言：掌握變革先機，化法律挑戰為管理優勢】

進入 2026 年，台灣勞動環境正迎來前所未有的劇烈變動。從基本工資的連續調升，到發薪作業的行政強制，甚至是《職安法》對職場尊嚴的嚴厲守護，每一項變革都直接衝擊企業的營運成本與管理邏輯。**聯和趨動** 觀察到，許多企業在面對法規更新時，往往處於被動因應的狀態，這不僅增加違法風險，更可能在轉型過程中流失核心人才。

「變革，是重新檢視企業韌性的最佳契機。」這份由**聯和趨動** 專家團隊彙整的攻略，旨在協助企業主與 HR 同仁精準定位 2026 年的法規紅線。我們不僅提供條列式的變動重點，更融入了傅春炳顧問（大富哥）對於「心理安全職場」的深刻洞察。透過提前佈局發薪流程、優化彈性請假機制並落實霸凌防治，我們協助您將法律義務轉化為職場吸引力。在變動的時代，讓合規成為企業跨向卓越的最強後盾。

📁 2026 勞動法令七大變動重點條列

1. 基本工資與投保級距雙漲 (2026.01.01 生效)

- **金額調升**：月薪調升至 **29,500 元**，時薪調升至 **196 元**。
- **連動成本**：加班費基數、資遣費、特休折現及職災補償均須同步上調，不得低於此標準。
- **級距調整**：勞健保與職保之最低投保薪資級距同步連動至 **29,500 元**。

2. 發薪日強制提前 (行政指導)

- **發薪期限**：政府強化要求企業縮短結薪與發薪之作業天數。
- **因應對策**：建議企業於 2026 年前優化考勤與會計系統，避免因發薪過晚引發勞檢爭議。

3. 育嬰留職停薪更彈性 (以「日」為單位)

- **請假單位**：勞工可選擇以「日」為單位申請育嬰留停 (不再限於月)，總天數不超過 30 日。
- **緊急申請**：遇子女受傷或突發停托時，申請期限得由 5 日前縮短至 1 日前或當日緊急告知。

4. 職場霸凌防治法制化 (職安法新制)

- **專章規範**：《職安法》增訂「職場霸凌防治專章」，明定雇主預防與立即處理之法律義務。
- **外部救濟**：若霸凌者為最高負責人，勞工得直接向主管機關申訴，政府將介入調查並裁罰。

5. 資深外籍移工提撥舊制退休金

- [] **適用對象**：針對轉任為「中階技術人力」之資深移工，雇主須依法提撥舊制勞退金。

6. 天然災害出勤安全責任

- [] **安全協助**：若颱風等天災需出勤，雇主負有提供安全交通工具或相關津貼之法律義務。

7. 2026 年度行事曆規劃

- [] **連假管理**：2026 年預計有 9 個三天以上連假，企業應提早進行排班調整與人力成本預估。

聯和趨動顧問筆記 (Pro Tips)

- **系統先優化**：發薪日提前是趨勢，建議企業導入數位雲端考勤，減少人工結薪誤差。
- **霸凌零容忍**：法律是底線，文化才是防線。最高負責人應帶頭宣示，並建立外部專家調查機制。
- **彈性留才**：善用彈性育嬰假雖然會增加人力調度負擔，但卻是 2026 年吸引年輕家長人才的關鍵福利。

領先一步，合規共榮。

本攻略內容依據最新法規重點整理，詳細執行細則請參閱勞動部最新公告。

 預約「2026 企業年度合規顧問服務」：掃描我/聯和趨動 line 官方帳號

