

外國專業人才延攬及僱用法草案
稅式支出評估報告

財政部
106年8月

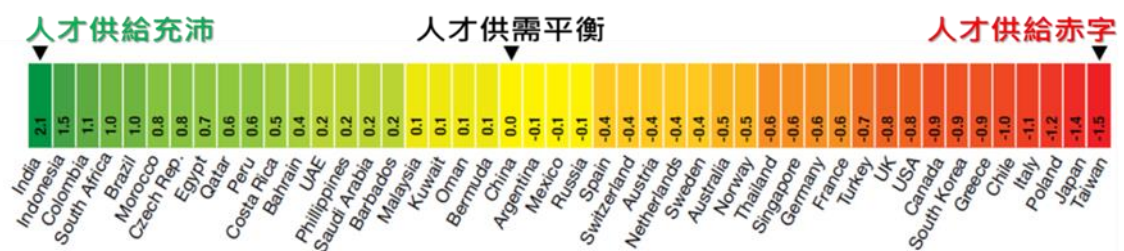
目次

壹、法案內容.....	1
貳、整體評估.....	7
參、採行稅式支出措施之理由.....	18
肆、稅式支出評估.....	22
伍、財源籌措方式.....	31
陸、稅式支出績效評估機制.....	31
柒、總結.....	32

壹、法案內容

一、背景說明

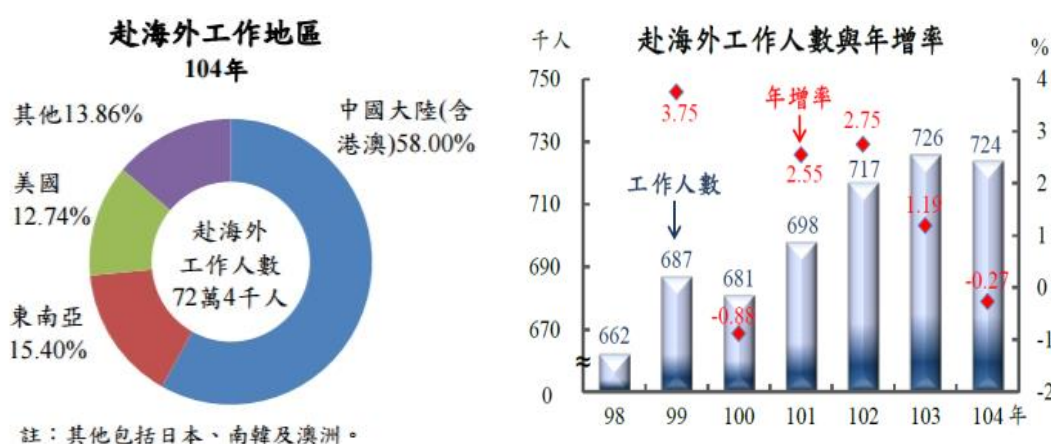
近年在經濟全球化趨勢下，量足質精之人才為國家競爭優勢之關鍵，惟我國當前面臨國際人才競逐激烈之外在環境，及吸引外國專業人才之誘因不足，人才外流及人才短缺問題日趨嚴重。根據 Oxford Economics 研究報告「全球人才 2021」(Global Talent 2021)¹調查顯示，我國人口老化趨勢及教育預期提升有限，被預測為 2021 年人才供給赤字最高之國家。而瑞士洛桑國際管理學院(International Institute for Management Development) 公布 2017 年全球競爭力報告中，臺灣整體排名全球第 14 名、亞太第 3 名。其中人才外流(Brain drain)指標排名第 47 名、吸引具高技能之外國人才(Foreign highly-skilled personnel)指標排名第 44 名、吸引及留住人才(Attracting and retaining talents)指標排名第 38 名，顯現實有強化延攬外國專業人才來我國之必要。



資料來源：Global Talent 2021(2012), Oxford Economics

¹ Oxford Economics 研究報告「全球人才 2021」(Global Talent 2021)：
<https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf>。

依據行政院主計總處本(106)年所發布 104 年國人赴海外工作人數統計結果²顯示，104 年國人赴海外工作人數約為 72 萬 4 千人，其中赴中國大陸者占 58%最多，赴東南亞者占 15.40%次之，而近 7 年來國人赴海外工作人數成長約 6 萬 2 千人，如何積極處理人才缺口問題，為政府施政當務之急。



資料來源：行政院主計總處

為延攬及吸引外國專業人才來我國從事專業工作及生活，填補國內人才及技術缺口，協助我國企業國際化布局，加強我國與外國之政經關係聯結及經貿外交之拓展，俾引領國內產業發展及技術進步，帶動國人國際觀視野及就業機會，進而促進產業朝高科技、高附加價值方向轉型，並配合「五加二產業創新計畫」、「新南向計畫」，因應產業跨世代、跨境、跨領域、跨虛實等發展趨勢，在不改變外國專業人才

² 行政院主計總處 106 年 3 月 16 日新聞稿：104 年國人赴海外工作人數統計結果 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41034&ctNode=5624>。

來我國之工作資格及審查標準之原則下，國家發展委員會(以下簡稱國發會)擬具「外國專業人才延攬及僱用法」草案(以下簡稱本草案)，放寬渠等之簽證、居留、保險、租稅及退休等待遇，使我國工作環境更加友善，俾利鼓勵外國專業人才來(留)我國就業。本草案經行政院本年4月20日第3545次會議決議通過，並於同年月21日函送立法院審議，草案條文詳附件。

二、法案內容

基於前開為吸引外籍專業人才來臺及提升整體人才素質之目的，國發會擬具本草案計23條，重點如下表：

表1 「外國專業人才延攬及僱用法」草案重點一覽表

條文	重點
第1條至第4條	本法之立法意旨、與其他法律之適用關係、主管機關及名詞定義。
第5條及第6條	雇主聘僱外國專業人才在我國從事專業工作，應向勞動部申請許可；為鼓勵學校擴大延攬外國教師，就外國專業人才來我國擔任學校教師，應向教育部申請許可。放寬雇主得向勞動部申請許可外國專業人才在我國擔任短期補習班教師之範圍。
第7條、第9條及第13條	受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間與居留證有效期間、租稅優惠及直系尊親屬申請停留等優惠措施。
第8條	外國特定專業人才如擬在我國從事專業工作者，得申請工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。

第 10 條	外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作。
第 11 條、第 16 條及第 17 條	受聘僱從事專業工作之外國專業人才，取得永久居留許可者，為勞工退休金條例之適用對象；其配偶及未成年子女得申請永久居留；其符合一定條件之成年子女得申請在我國工作。
第 12 條	外國專業人才受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給教師之退休保障。
第 14 條	受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受 6 個月等待期限限制。
第 15 條	外國高級專業人才申請永久居留，其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。
第 18 條	外國專業人才取得永久居留許可，出國 5 年以上未曾入國者，廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。
第 19 條	外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得申請尋職停留簽證。
第 20 條	就讀國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過 2 年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可，得來我國從事長期停留實習活動。
第 21 條	香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習之準用規定。
第 22 條	我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照至我國從事專業工作、尋職或實習者，得依本法規定辦理。
第 23 條	本法施行日期

本草案第 9 條為租稅優惠措施：

(一)條文內容

(第 1 項)自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作而首次核准在我國居留者，或依前條規定取得就業金卡，在就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿 183 日且薪資所得超過新臺幣(下同)200 萬元之課稅年度起算 3 年內，其各該在我國居留滿 183 日之課稅年度薪資所得超過 200 萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅，且不適用所得基本稅額條例第 12 條第 1 項第 1 款規定。

(第 2 項)前項外國特定專業人才於該項所定 3 年課稅年度之期間，有未在我國居留滿 183 日或薪資所得未超過 200 萬元之情形者，前項租稅優惠得依時序遞延留用至其他在我國工作期間內居留滿 183 日且薪資所得超過 200 萬元之課稅年度。但租稅優惠遞延留用之期間，自首次符合前項規定之年度起算，以 5 年為限。

(第 3 項)第 1 項一定條件、申請適用程序與第 2 項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。

(二)立法目的

近年我國面臨人才競逐激烈外在環境，鄰近國家如韓國，針對特定領域之外國專業人才給予一定比率所得免稅優惠，新加坡則於外國人成為居住者後，就薪資所得達一定金額給予減免優惠，現行我國所得稅制度對於外國專業人才似較不具吸引力，且外國人在我國長期居

留於一課稅年度滿 183 日者，其在母國及其他國家之所得，尚須依我國所得基本稅額條例課徵基本稅額，降低其來我國工作意願。為延攬及吸引我國產業所需之外國特定專業人才，有必要適度提供具競爭力租稅環境，爰參考韓國及新加坡之做法，明定本條文租稅優惠措施範圍係從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作首次核准在我國居留者，或其擬於我國境內從事專業工作，依第 8 條規定取得就業金卡，於就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿 183 日且薪資所得超過 200 萬元，於符合要件之當年度及之後符合上開要件之年度(以 3 年為限)，得享有超過 200 萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅及海外所得免計入基本所得額課稅之優惠，至本法施行前已成為居住者之外國特定專業人才，不適用本項租稅優惠。

考量外國特定專業人才於首次符合要件年度之以後年度，可能因轉換雇主、薪資調降或個人因素離境後再來我國工作，未必連續 3 年均符合上開要件，爰定明租稅優惠尚未適用足 3 年者，得依時序遞延留用至其他在我國工作期間內符合要件之課稅年度，並規定遞延留用期間以 5 年為限，降低稽徵作業控管之困難度。

三、具體願景

當產業發展走向知識經濟時，傳統生產要素不再是唯一發展動力，近年歐美先進國家極力發展高附加價值之知識經

濟產業類型，其中，專業人才即是關鍵要素，然我國卻面臨人才流失或難以吸引專業人才來臺之挑戰。本草案係國發會配合行政院「完善我國留才環境方案」統整相關留才法規修法事宜，及配合產業發展政策所需予以研擬，倘經制定並公布施行，預期可減輕外國專業人才來我國從事專業工作及生活所面臨之稅負遽增問題，進而吸引該等人才來臺，填補國內人才及技術缺口，並協助我國企業國際化布局，加強我國與外國之政經關係聯結及經貿外交之拓展，俾引領產業發展及國內技術進步，帶動國人國際觀視野及就業機會，進而促進產業朝高科技、高附加價值方向轉型。

貳、整體評估

一、環境分析

近年各國在經濟全球化，推動知識經濟與人口老化等趨勢下，對專業人才、基層勞力需求漸增，各國也依其國家發展與面對之問題，利用延攬國外優秀人才政策，達成提升人力資本之目的，包括強化移民誘因、推廣評點制度等。我國薪資水準與主要先進國家仍有差距，英語化國際程度不足，及延攬審查專業人士手續繁瑣等，而未能吸引世界一流人才來臺。³

我國刻面臨高齡化、少子女化及工作年齡人口逐年下降之人口結構轉變，加以國際人才競逐激烈等，造成人才外流

³ 整理自國發會「育才、留才及攬才整合方案」。

及人才短缺問題日趨嚴重，國發會為延攬及吸引外籍人才來臺及留臺服務，提升國家競爭力，雖相關部會規劃推動多項人才政策並配合辦法法規鬆綁，惟相關規範散見於不同法規，若待逐一修訂恐曠日費時，爰擬具本草案，俾快速、通盤解決當前限制，落實推動政府整體人才政策，提高吸引外籍優秀人才來臺誘因。

二、國際做法

(一)非租稅措施⁴

綜觀各國為發展產業創新，提升國家競爭力，無不爭相延攬及留用全球優秀人才，如今我國面對競爭激烈之國際環境，鄰近國家或地區，如新加坡、中國大陸、韓國、香港、日本皆來臺挖角，我國儼然成為各競爭對手之人才庫，不利我國未來發展。鄰近國家(地區)推動之人才政策及計畫，整理如下：

1. 新加坡：成立「聯繫新加坡」(Contact Singapore)招募平台，透過人才招募網頁之建置作為供需方媒合平台，降低國家與國家之間交通、溝通等各項成本，並在全球各地設置辦事處，延攬海外專才和企業家。
2. 中國大陸：海外長期駐點攬才，啟動多項延攬海外人才計畫，包括：2008年實施「千人計畫」，引進國家重點產業、實驗室等各類領域所需人才；2011年執行「青年千人計畫」，吸引2,000名青年人才；2012年實施「萬人計畫」，統籌國

⁴ 整理自國發會「全球競才方案-Contact Taiwan 核定本」及105年1月29日「國家發展前瞻規劃」委辦研究計畫－「關鍵人才(Talent)之育才、留才、攬才策略研究」。

內外人才，打造整合型創新創業人才隊伍，支撐國家發展。

3. 韓國：2012年推動「引進外籍專業人才支援事業計畫」，支援中小及創投企業引進外籍關鍵技術人才；2014年辦理「吸引海外優秀人才計畫」，依教研、企業人才及海外留學生等類型，推動各類策略性延攬措施，如實施科學卡及金卡制度，持有該卡之海外優秀人才可簡化取得簽證核准流程及享有特殊之居留資格、或針對外國人居住密集之區域，提供生活便利設施及服務，建置行政支援系統等方式。
4. 香港：2006年施行「輸入優秀人才入境計畫」，提供中國大陸、國外優秀人才或國際名校畢業生特殊入境及工作許可。
5. 日本：2012年推動「外國優秀人才積分制度」，包括簽證之取得、居留資格、待遇等相關優惠規定。

根據歐美專家學者研究分析，延攬外籍專業人才可提升產業創新研發能力，亦可對一國帶來經濟與財政正面效益。國發會參考國內外相關研究及報導，分析如下：

1. 延攬外國特定專業人才有助產業國際化、帶動就業機會

- (1) 外國特定專業人才可直接協助企業國際化布局，帶來正面效益，如新技術和思維移轉，引領產業發展趨勢。
- (2) 可加強與其他國家政經關係聯結，有助拓展經貿外交，許多企業家在母國及地主國同時投資，建立二者間技術、市場合約、觀念及資本移轉，創造雙贏。
- (3) 引進外籍白領人士有助開拓國際市場，若能協助企業留用人

才，對開創及帶動國人就業機會亦有助益。

2.延攬外籍人才有助維持國內消費動能、支持經濟發展

- (1)可增加國內消費族群。以美國為例，移民為美國鄉村帶來經濟效益，創造就業機會及刺激購屋等消費。
- (2)可增加政府稅收，並維持經濟成長。以英國為例，依據英國國家經濟社會研究院(National Institute of Economic and Social Research)2013 年報告指出，英國國家統計局(Office for National Statistics)估計每年約有 20 萬人次淨移民，假設淨移民人數減少一半以上，至 2060 年，GDP 與人均 GDP 將分別下降 11% 及 2.7%。

3.延攬外籍人才之財政貢獻大於所需花費之社會福利支出

- (1)國外期刊指出，技術移民帶來財政貢獻。以美國為例，根據美國進步中心(Center for American Progress)2014 年研究指出，移民政策鬆綁後，未來 10 年，美國政府稅收將可增加 1,090 億美元，並在未來 36 年挹注 6,060 億美元租稅收入至社會安全信託基金，因應國民及戰後嬰兒潮退休時所需之給付。
- (2)大多數到其他國家工作之外籍人士皆屬年輕體壯族群，帶來財政貢獻將大於對社會福利需求，且新增加之稅收，將可因應未來所需之社會福利支出，減緩財政壓力。

綜整前述研究，整體而言，延攬外籍人才對一國社會經濟正面效益大於負面影響，政府對外籍人才來臺工作政策思維，應從消極限制以保障國人就業，轉向積極吸引、留用優秀外籍人才為

我國所用。

(二)租稅措施

鄰近國家(地區)積極推動各式租稅措施，積極吸引人才(詳表 2)，歸納其重點如下：

1. 對特定領域專業人士，給予租稅優惠
 - (1)按一定比率免稅或較低稅率計稅(韓國)
 - (2)部分所得免稅(中國大陸)
2. 不限特定對象，對薪資所得採行特殊課稅方式
 - (1)採累進稅率或單一稅率計稅，擇低申報(香港)
 - (2)部分所得免稅(新加坡)

表 2 鄰近國家(地區)吸引人才採行之租稅措施

國家(地區)	租稅措施
香港	居住者以下列 2 方式計算稅額，擇低申報： A. 應稅薪俸所得總額減除支出(如進修支出)、特惠扣除及免稅額後之餘額，按 2%~17% 課稅。 B. 不減除免稅額，總額直接按標準稅率 15% 課稅。
韓國	A. 國外技術人員在境內提供勞務，其薪工所得前 2 年 50% 免稅(實施至 2018.12.31)。 B. 國外專業人員或雇員在境內提供勞務(僱用期間 2016.12.31 前)，以下列 2 方式計算稅額擇低申報： (a)所得 30% 免稅，其餘按居住者累進稅率課稅。 (b)所得按稅率 17% 課稅。
新加坡	前 3 年為非居住者，自成為居住者起 5 年內，適用以下

	<p>租稅優惠：</p> <p>1 年內因公須居住在新加坡境外超過 90 天，其取自新加坡之薪資所得達 16 萬新幣者，按境外天數計算之薪資所得免稅，但其全數應納稅額不得低於全年薪資所得之 10%。</p>
中國大陸	<p>A. 在中國大陸境內無住所，但居住 1 年以上 5 年以下之個人，5 年內取自中國大陸境外給付之境外所得免納個人所得稅。</p> <p>B. 自 2008 年實施「千人計畫」，5 年內境內工資收入中之部分補貼及費用，不列入所得。</p>

三、我國做法

(一) 非租稅措施

近年我國推動各項留才攬才措施，惟效果仍有檢討改進空間。根據勞動部統計資料顯示，外國專業人員持有效聘僱許可可在臺工作人次近年均維持在 2 萬至 3 萬多人，平均每年人數成長幅度為 4%。我國近年推動留才及攬才相關各項措施如下⁵：

1. 攬才團：鑑於人力資本重要性日增，行政院於 92 年度開始，籌集各部會並邀請國內數十家廠商辦理延攬海外人才訪問團。
2. 外人三卡：仿效美國「綠卡」、歐盟「藍卡」，97 年 12 月起對來臺國際重量級人士、高階專業人才及來臺投資企業

⁵ 整理自國發會「全球競才方案-Contact Taiwan 核定本」。

家等，核發「學術及商務旅遊卡」、「就業 PASS」及「永久居留卡」(梅花卡) 外人三卡。

3. 延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案：教育部自 99 年起實施「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，改變齊頭式給薪方式，強化留才攬才誘因。
4. 放寬優秀技術人才技術作價投資或兼職規定：配合 101 年 2 月修正公布「科學技術基本法」第 17 條規定，102 年 4 月 11 日訂定發布「從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法」，加強人才交流。
5. 鬆綁外籍人士聘僱幫傭限制：101 年底放寬外籍白領專業人士申請外傭資格，外籍白領專業人士月薪 15 萬元以上或年薪 200 萬元以上，並在國外曾僱用外籍幫傭達 1 年以上，可在我國申請外籍幫傭；103 年 3 月放寬外籍白領專業人士可以引進原來僱用之外傭，不受必須僱用滿 1 年之限制。
6. 實施僑外生留臺「評點配額」制：103 年 7 月起實施優秀僑外生留臺工作評點配額機制，取代以往單一薪資限制(37,619 元)。「評點配額」制對取得我國高等教育(大學或以上)學位之僑外生(含港澳生)，不限應屆畢業生，改採計學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長及配合政府產業政策等「多元審查」標準，由擬聘僱企業代為向勞動部申請「評點配額」方式，只要評點分數達 70 分即可留臺工作。

7. 開辦創業家簽證：104 年 7 月起開辦「創業家簽證」，給予在我國停、居留期間及出入境之便利與優惠，加速引進國外人士及團隊來臺創新創業。開辦前，外國人進入我國持有觀光、商務簽證只能停留 3 個月至 6 個月；開辦後，持創業家簽證來臺者在我國居留期限為 1 年，第 2 年如有營運事實，可延長居留期間 2 年，俾提供外國創業家來臺居留便利性，帶動創新創業產業發展。

考量各國競逐人才、企業人才挖角日趨嚴重，行政院成立「強化競才策略推動小組」修正彙整完成「全球競才方案」，規劃由強化全球攬才、提高競才條件及建立友善留臺環境等面向著手，提出具體因應措施。深入瞭解外籍人才來臺及留臺遭遇問題，盤點有關簽證、居留、工作、教育、金融、稅務、保險、交通、醫療及其他國際生活面向問題，於 105 年核定「完善我國留才環境方案」，就前開問題重點提出建議解決做法。

（二）租稅措施

為協助企業吸引國際專業人才及留住國內優秀人才，我國現行提供租稅優惠如下：

1. 為吸引國際專業人士來臺，增進我國國際競爭力，財政部發布「外籍專業人士租稅優惠之適用範圍」，自 97 年 1 月 1 日起，符合一定條件之來臺工作外籍專業人士，其雇主依聘僱契約約定給付之相關費用(租金、來回旅費、返國渡假旅費、水電瓦斯費、清潔費、子女獎學金等)，得以費用列帳，不列為該外籍專業人士之應稅所得。

2. 98 年 10 月 28 日修正發布各類所得扣繳率標準，自 99 年 1 月 1 日起，非居住者之薪資所得扣繳率由 20% 調降為 18%。
3. 99 年 3 月 12 日發布解釋令規定營利事業代外籍員工繳納之我國所得稅或其他稅捐，如依聘僱契約或其他足資證明文件約定為該員工提供勞務報酬之一部分，營利事業得以薪資費用入帳。
4. 為促進中小企業投資意願及提升國內就業率，103 年 6 月 4 日增訂公布中小企業發展條例第 36 條之 2，明定經濟景氣指數達一定情形下，中小企業增僱一定人數員工且提高企業整體薪資給付總額，就增僱本國籍員工所支付薪資金額之 130% 限度內，自增僱當年度營利事業所得額中減除。
5. 為利我國企業留才攬才，104 年 12 月 30 日修正公布產業創新條例第 12 條之 1 及第 19 條之 1，增訂我國個人或公司以其自行研發所有之智慧財產權，讓與或授權公司自行使用，作價抵繳其認股股款取得之股票，及員工因獎酬員工股份基礎給付(員工分紅入股、員工現金增資認股、限制員工權利新股、認股權憑證及庫藏股)取得股票之當年度按時價計算全年合計 5 百萬元總額內者，均得適用緩課(繳)所得稅之租稅優惠。

我國雖提供上開留才攬才措施，然社會各界普遍認為誘因不足，鑑於「人才」是企業競爭力之核心要素，當前世界各國均在競逐人才，為強化我國租稅競爭條件，爰本草案進一步規劃提供攬才租稅優惠措施，期較其他國家更具吸引力，

有助我國企業延攬專業人才，引進外籍專業人士來臺，藉由專業技術指導、管理能力等交流，提升我國技術能量，進而吸引外人來臺投資。

（三）租稅及非租稅獎勵措施之優缺點分析

各國政府為達到其政策目標，通常藉由租稅獎勵與政府補助等多元化政策工具交叉運用，由於不同租稅與非租稅獎勵政策，皆有其功能與優缺點，倘政府能適當搭配使用，將可發揮最大政策效益。

1. 租稅措施

租稅工具通常具確定性與普遍性，較不易排斥特定個人或產業，且須透過法律制定程序後施行，不易受利益團體操作，符合條件之納稅義務人即得適用。

面對經濟發展日趨全球化，各國政府競相提出政策誘因作為吸引外籍專業人才之重要工具。本草案所提供之租稅優惠措施，在行政成本方面，納稅義務人只要符合一定資格、標準，即得享有租稅優惠，具普遍適用性，且不需每年編列預算送審，行政成本較低；再者，外籍專業人才來臺工作成為我國居住者即需辦理結算申報，適用 5% 至 45% 稅率，且其海外所得需依所得基本稅額條例課徵基本稅額，與其為非居住者時僅按 18% 就源扣繳且海外所得無需課徵基本稅額相較，稅負遽增，倘對其成為居住者之初期提供租稅優惠，可減輕前開租稅障礙，似為可行做法。惟由於政策執行效果通常需一段期間較能顯現，因此租稅獎勵政策短期可能造成

稅制扭曲，但如政策發揮預期效果，長期可望帶動稅收增加。

2. 非租稅措施

補貼政策支出可能來自各類基金或直接由政府編列預算執行，雖不致直接造成稅制扭曲，惟相較於租稅獎勵工具，補貼政策涉政府預算編列、立法院審議等程序；另一方面，由於補貼政策係由行政部門裁量，可能受限於經費規模，使補助對象侷限於某部分範圍而無法普及至各類型，亦可能遭外界質疑有利益團體介入關說或利益輸送等。

3. 綜整各種措施之優劣

綜上分析，租稅與非租稅措施之優缺點，兩者尚無法完全取代。為兼顧產業發展與財政收支，經考量目前國家財政狀況，國發會乃擬具本草案，透過所得稅減免優惠與其他相關非租稅措施搭配使用，期降低外籍專業人才與企業成本，提高我國所需人才來臺留臺誘因，吸引更多專業人才來臺貢獻己力，帶動企業轉型升級，藉以活絡國內投資，創造國內就業機會，達到創造自由開放經濟環境，帶動經濟成長，進而創造稅基，由全民共享經濟成長果實。

四、預期效益

藉由本草案所提供之租稅優惠，鼓勵專業人才來臺留臺，預計可達成以下效益：

- (一) 增加就業人數：打造友善就業環境，透過所得稅減免優惠，減輕外國專業人才來臺工作成為居住者之薪資所得稅負遽增情

形，提高渠等來臺工作誘因。

- (二) 促進民間消費：鼓勵外國特定專業人才來臺工作，有利我國產業發展，且外籍人才來臺工作亦會在臺消費，增加國內營業稅稅收，帶動國內經濟。
- (三) 促進國內產業發展及升級：延攬全球各地優秀人才來臺貢獻專長，促進國內產業升級與邁向國際化，使國內產業體質更為健全，提高國內產值，增加營利事業所得稅稅收。
- (四) 提高企業留才可能性：藉由租稅優惠鼓勵，提升企業加薪意願，帶動我國人才加薪，達到提升整體薪資水準目標，降低我國人才出走意願。

參、採行稅式支出措施之理由

一、必要性

面對全球產業變革衝擊，我國亟需高素質人力資源，推動產業創新，帶動經濟轉型，相較於鄰近新加坡、香港等國家(地區)提供外國專業人才租稅優惠，部分外籍人才反映我國租稅政策似較不具吸引力，為強化我國競爭條件，參考韓國及新加坡對外國專業人才提供一定比率或部分所得免稅之作法，並避免外國專業人才來臺工作，成為我國居住者，應依所得基本稅額條例規定就取自境外(含母國)之海外所得申報繳納基本稅額，影響渠等來臺工作意願，國發會擬具本草案第9條租稅優惠規定，適度創造具競爭力租稅環境，提升我國整體產業環境競爭力，提高專業人才長駐我國意願。

二、衡平性

依租稅理論，本草案提供租稅優惠可能產生「不公平」現象，包括：(1)就所得能力相同之納稅義務人而言，符合租稅優惠規定之外國特定專業人才可享受綜合所得稅之減徵，未符合特定條件之個人，則無相關優惠，須負擔較高租稅，產生「水平不公平」。(2)就所得能力不同之納稅義務人而言，對原繳稅能力相對較高惟符合本項租稅優惠之個人，其實際繳稅金額可能低於原來繳稅能力較低者，產生「垂直不公平」。

基於租稅優惠應以達成合理之政策目的為限原則，本草案所提供之外國特定專業人才薪資所得租稅減免優惠措施，係為消除租稅障礙，俾有效吸引渠等來臺、留臺，惟為避免過度，該租稅優惠訂有3年適用期間、首次來臺且具有特定專長之外籍人才始得適用之限制。一方面考量外國專業人才來臺初期成為居住者之前3年過渡期間，尚須負擔相關遷移成本，透過提供所得稅減免優惠，可適度減輕其經濟負擔，增加其來臺及留臺誘因。另一方面，要求該外國特定專業人才應具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者，且在本法施行前已成為居住者之外國人，尚不得享有本項租稅優惠，應可有效降低可能產生之水平不公平與垂直不公平現象。

整體而言，本草案所提供租稅優惠措施，係為鼓勵外國特定專業人才來(留)臺，有助產業轉型升級，提高國內產值進而促進經濟發展，預估所產生之效益應可適度抵銷可能發生之不公平現象。

三、執行性

對來臺就業之外國專業人才而言，綜合所得稅申報本為其每年應履行之義務，提供減免薪資所得稅負尚不致增加納稅義務人依從成本。

另外，在徵課行政成本方面，根據財政部公布《財政統計年報》⁶統計資料顯示，105 年我國綜合所得稅之實徵淨額與徵課費用分別為 4,959.72 億元、40.78 億元，結構比為 0.82%，推估每徵收 1 億元之綜合所得稅稅收，約需 82 萬元徵課費用。在營利事業所得稅方面，實徵淨額與徵課費用分別為 5,103.88 億元、23.35 億元，結構比為 0.46%，推估每徵收 1 億元之營利事業所得稅稅收，約需 46 萬元徵課費用。在營業稅方面，實徵淨額與徵課費用分別為 3,783.54 億元、44.41 億元，結構比為 1.17%，推估每徵收 1 億元之營業稅稅收，約需 117 萬元徵課費用。

本草案租稅優惠實施後，可能產生徵課費用，依本報告推估在最終收入損失法部分，綜合所得稅、營利事業所得稅及營業稅分別產生之徵課費用詳表 3。本項租稅優惠實施亦可能增加其他機關之行政成本，如政府為服務納稅義務人所提供之相關服務、宣導成本及法院對未確實申報繳納稅款之納稅義務人所做相關行政處理措施之成本等。

表 3 徵課費用之評估

單位：萬元

	綜所稅	營所稅	營業稅	小計
徵課費用	188.6	8.74	73.71	271.05

⁶ 財政部 105 年財政統計年報，表 3-30：各稅實徵淨額及其徵課費用。

資料來源：本報告自行評估。

註：數字資料請參考本報告第肆部分表 4-3，依最終收入損失法之誘發綜所稅稅收 2.3 億元、營所稅稅收 0.19 億元及營業稅稅收 0.63 億元，按每徵收 1 億元之綜所稅需 82 萬元徵課費用、每徵收 1 億元之營所稅需 46 萬元徵課費用、每徵收 1 億元之營業稅需 117 萬元徵課費用，據以評估產生之徵課費用。

四、關聯性

本草案所提供租稅優惠措施，與現行其他稅式支出政策並無重複，藉由該項措施可增加吸引特定專業人才來(留)臺誘因，將有助於我國引進所需特定人才，使國內人才能夠相互觀摩，激盪學習，進而帶動產業升級、提升產業環境競爭力，亦可達到行政院「亞洲·矽谷推動方案」活絡創新人才、「生醫產業創新推動方案」排除延攬人才障礙及吸引國際高階人才等政策目標。配合行政院「完善我國留才環境方案」，本草案除提供租稅優惠，並結合其他鬆綁措施，放寬外國專業人才之簽證、居留、保險及退休等待遇，藉由研擬各項生活環境等相關改革措施，達到營造友善生活環境，外籍人才根留我國之目的。

肆、稅式支出評估

為避免稅式支出浮濫擴張對政府財政造成不良影響，各項減稅、免稅等重大措施，依財政收支劃分法第 38 條之 1、稅捐稽徵法第 11 條之 4、行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點第 6 款及稅式支出評估作業應注意事項第 3 點、第 4 點及第 6 點等規定，各業務主管機關為達成各項政策目標所研擬或立法委員提案之租稅減免法案，應依上開規定研提稅式支出評估方案。本報告係依財政部 102 年 12 月 30 日台財稅字第 10204661510 號函送各部會之「稅式支出評估基本規範格式」，進行稅式支出評估。

一、評估資料之內容及範圍

本稅式支出評估報告根據「最初收入損失法」、「最終收入損失法」及「等額支出法」三項評估方式，分別估算「在經濟行為模式及減稅方案外之其他租稅收入維持不變前提下，採行減稅方案之稅收影響數」、「考量採行減稅方案後，因經濟行為模式或其他租稅收入受影響之稅收影響數」，及「以補貼或移轉支出取代稅式支出，為達相同之稅後利益，所須支付之稅前金額」。本草案各項評估之計算原則及假設說明如下：

(一)外國特定專業人才之人數估算

1、外國專業人才符合一定條件之比率為 57.59%

依勞動部 105 年「勞動統計月報」⁷(詳表 4-1)全國外國專業人員⁸有效聘僱許可人數共 31,025 人，其中申請類

⁷ 勞動部/勞動統計專網/統計報告/勞動統計月報(<http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212100.htm>)

⁸ 外國專業人員指受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定工作之外國人。

別為專門性、技術性工作之人數為 17,868 人，占全部申請類別人數比率為 57.59%，爰以該比率推估外國專業人才來臺且符合一定條件而可能適用本草案租稅優惠之比率。

表 4-1 外國專業人員人數

單位：%、人

年別	成長率	有效聘僱許可人數	申請類別						
			專門性、技術性工作	宗教、藝術及演藝工作	補習班語文教師工作	履約 ^註	學校教師工作	華僑或外國人投資設立事業之主管工作	運動教練及運動員工作
102	-	27,627	14,855	1,818	5,094	1,403	2,408	2,010	39
103	3.37%	28,559	15,672	1,962	5,040	1,342	2,291	2,207	45
104	5.69%	30,185	16,982	1,782	5,000	1,719	2,299	2,357	46
105	2.78%	31,025	17,868	1,698	4,875	1,750	2,254	2,530	50

註：外國法人為履約需要，指派外國人在我國從事專門性及技術性工作。

資料來源：勞動部 105 年勞動統計月報表 12-10 外國專業人員人數-按性別及申請類別分。

2、外國專業人才年度薪資所得高於 200 萬元者之比率為 54.06%

依 105 年度外僑(在我國無國民身分證統一編號之居住者)薪資所得金額級距資料分析(詳表 4-2)，來臺工作之外國人如為企業所需之專業人才，其薪資所得水準應較高，參據現行外籍專業人士租稅優惠之適用範圍規定，外籍專業人士取自中華民國境內外雇主給付之應稅薪資須達 120 萬元，故以超過 120 萬元者認屬專業

人才，共 10,187 人⁹，其中，符合本草案租稅優惠措施，該外國受僱者之年度薪資所得金額超過 200 萬元者計 5,507 人，占專業人才總人數 10,187 人之比率為 54.06%，爰以該比率推估來臺之外國專業人才平均薪資高於 200 萬元者之比率。

表 4-2 105 年度外僑薪資所得金額級距資料表

單位：人、新臺幣元

年度薪資所得 金額級距(萬元)	外僑		
	人數	總金額	平均
100 以下	411,384	93,587,705,409	227,495
超過 100~200	5,850	8,106,990,210	1,385,810
超過 200~300	2,159	5,275,100,575	2,443,307
超過 300~400	1,262	4,400,972,332	3,487,300
超過 400~500	778	3,460,205,831	4,447,565
超過 500~600	446	2,428,313,401	5,444,649
超過 600~700	290	1,871,677,902	6,454,062
超過 700~800	153	1,137,176,736	7,432,528
超過 800~900	85	717,183,688	8,437,455
超過 900~1,000	61	578,114,919	9,477,294
超過 1,000	273	4,962,765,116	18,178,627
超過 120 萬元部分人數	10,187		
超過 200 萬元部分	5,507	24,831,510,500	4,509,081

資料來源：財政部財政資訊中心 106 年 7 月 3 日統計資料。

⁹ 年度薪資所得超過 100 萬元達 200 萬元之人數為 5,850 人，推估超過 120 萬元達 200 萬元之人數為 $5,850 - 5,850 \times [(120 - 100) / 100] = 4,680$ 人，超過 120 萬元人數共計 10,187 人。

3、每年來臺工作外國專業人員年成長率約 3.95%，推估新聘僱而首次來臺工作得適用本租稅優惠約 381 人

依據勞動部 105 年勞動統計月報統計(詳表 4-1)，近 3 年外國專業人員有效聘僱許可人數分別為 28,559 人、30,185 人及 31,025 人，扣除聘僱許可屆滿、提早解約出國者及經勞動力發展署廢止聘僱許可人數，爰該有效聘僱許可人數僅包括原許可人數及當年新申請許可人數，年成長率約 3.95%¹⁰。考量本項租稅優惠係以首次受聘僱來臺之外國專業人才為適用對象，原許可之人數並不包括在內，爰以 105 年外國專業人員有效聘僱許可總人數 31,025 人，按年成長率 3.95%推估首次來臺工作之人數為 $31,025 \times 3.95\% = 1,225$ 人，按外國專業人才符合一定條件而可能適用本草案租稅優惠之比率 57.59%且年度薪資所得高於 200 萬元者之比率 54.06%推估，來臺特定專業人才適用租稅優惠之人數為 $1,225 \times 57.59\% \times 54.06\% = 381$ 人。

4、實施租稅優惠後，每年增僱特定專業人才 454 人

參考新加坡實施外籍人士薪資所得租稅優惠後，近 10 年(2006 至 2015 年)之非居民人口年成長比率 7.6%¹¹，又 2015 年之居住者人數占比為 61.83%¹²，假設本項租

¹⁰ 近 3 年外國專業人員有效聘僱許可人數成長率為 3.37% $[(28,559-27,627)/27,627]$ 、5.69% $[(30,185-28,559)/28,559]$ 、2.78% $[(31,025-30,185)/30,185]$ ；3 年平均成長率為 3.95% $[(3.37+5.69+2.78)/3]$ 。

¹¹ 參考新加坡「Labour Force in Singapore 2015」，2006 年至 2015 年非居住者人口成長率為每年平均 7.6%。

¹² 參考新加坡「Labour Force in Singapore 2015」，2015 年勞動人口數為 361.06 萬人，其中居住者約 223.23 萬人、非居住者約 137.83 萬人，分別占 61.83%及 38.17%。

稅優惠實施後，每年亦將使外國專業人員在我國有效聘僱許可人數成長 7.6%，其中 61.83% 將成為我國居住者，推估新增適用本項租稅優惠之外國特定專業人才人數為 $31,025 \times 7.6\% \times 61.83\% \times 57.59\% \times 54.06\% = 454$ 人。

(二)薪資水準模擬預估平均年薪為 450 萬元

依 105 年度外僑薪資所得金額級距資料分析(詳表 4-2)，外僑之年度薪資所得金額超過 200 萬元者計 5,507 人，年度薪資所得總金額約 248 億元，其年平均薪資約 450 萬元，爰以 450 萬元薪資水準進行模擬。

(三)申報海外所得部分

以近 3 年度(102 至 104 年度)外僑申報個人所得基本稅額統計資料，102 至 104 年度各年度應繳納基本稅額分別為 230 萬元、0 元、0 元，爰以最大值推估外國專業人才來臺原依規定就其海外所得應繳納之基本稅額為 0.02 億元。

(四)消費占所得比重：根據行政院主計總處「104 年家庭收支調查報告」¹³，全國平均每人消費支出為 245,047 元，每人所得總額 395,032 元，平均消費占所得比重為 0.62。

(五)勞動生產力：考量本草案係為吸引外國專業人才，填補國內人才及技術缺口，引領技術進步及產業發展，爰以製造業為估算基礎。根據行政院主計總處 100 年工商及服務業普查資

¹³ 行政院主計總處網站/政府統計/主計總處統計專區/家庭收支調查：
<https://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2828>。

料¹⁴，製造業類全年生產總額為 17.08 兆元，每位員工勞動生產力（生產總額/從業員工數）約為 612.5 萬元。

(六)利潤率：根據行政院主計總處 100 年工商及服務業普查資料，製造業類利潤率 4.79%。

(七)實質稅收增加率：依據財政部（2006）「稅式支出效益評估具體內容及模式之研究」，實質稅收增加(損失)率為 70%。考量兩稅合一稅額半數扣抵，營利事業所得分配予個人居住者股東之比率約 30%，估算營利事業所得稅實質影響數應以實質稅收增加率 85% [=70%+(30%/2)] 估算。

二、稅收影響數之評估

(一)最初收入損失法

在經濟行為模式及減稅方案外之其他租稅收入維持不變前提下，採行減稅方案之稅收影響數。

1、外國專業人才來臺薪資所得超過 200 萬元部分以半數計入課稅，減少之綜合所得稅稅收 1.43 億元

(1)以每人年平均薪資所得 450 萬元，即使未採行租稅優惠，每年「自然」新增適用租稅優惠外國專業人才 381 人，按 106 年度適用之免稅額、標準扣除額及薪資所得特別扣除額金額計算，推估原可收取之綜合所得稅稅收為 3.36 億元

=[(原本年薪-免稅額-標準扣除額-薪資所得特別扣除額) × 適

¹⁴ 工商普查為 5 年為一調查週期，前次為 100 年度，105 年度部分仍在調查中。

$$\begin{aligned} & \text{用稅率-累進差額}]^{15} \times \text{就業人數} \\ & = [(450 \text{ 萬元}-8.8 \text{ 萬元}-9 \text{ 萬元}-12.8 \text{ 萬元}) \times 30\% - 37.66 \text{ 萬元}] \times 381 \\ & \text{人} \\ & = 3.36 \text{ 億元} \end{aligned}$$

(2)以每人年平均薪資所得 450 萬元，按本草案所提供之租稅優惠計算應計入綜合所得總額課稅之薪資所得總額為 325 萬元 [=200+(450-200)×50%]，並依租稅優惠實施後，外國專業人才人數 381 人，推估適用優惠後可收取綜合所得稅稅收 1.93 億元

$$\begin{aligned} & = [(\text{適用租稅優惠之年薪}-\text{免稅額}-\text{標準扣除額}-\text{薪資所得特別扣除額}) \times \text{適用稅率}-\text{累進差額}] \times \text{就業人數} \\ & = [(325 \text{ 萬元}-8.8 \text{ 萬元}-9 \text{ 萬元}-12.8 \text{ 萬元}) \times 30\% - 37.66 \text{ 萬元}] \times 381 \\ & \text{人} \\ & = 1.93 \text{ 億元} \end{aligned}$$

(3)合計稅收損失=3.36 億元-1.93 億元=1.43 億元

2、外國專業人才來臺不適用海外所得課徵個人基本稅額之規定，減少之基本稅額稅收為 0.02 億元。

3、最初收入損失法推估值合計

$$\begin{aligned} & = 1 \text{ 項} + 2 \text{ 項} \\ & = 1.43 + 0.02 = 1.45 \text{ 億元} \end{aligned}$$

¹⁵ 以 106 年度免稅額 8.8 萬元、標準扣除額 9 萬元、薪資所得特別扣除額 12.8 萬元及 106 年之稅率及累進差額計算。

(二)最終收入損失法

採行減稅方案後，因經濟行為模式或其他租稅收入受影響之稅收影響數。除計算外國特定人才適用租稅優惠對綜合所得稅稅收之影響外，考量外國特定專業人才來臺定居後，將誘發消費，並進而帶動相關產業發展，效果評估如下：

1、外國專業人才來臺薪資所得超過 200 萬元部分以半數計入課稅，且不適用海外所得課徵個人基本稅額之規定，減少之綜合所得稅及基本稅額稅收 1.45 億元

承前述，以每人年平均薪資所得 450 萬元，每年新增外國專業人才人數 381 人，推估綜合所得稅及基本稅額稅收計減少 1.45 億元。

2、「誘發」外國專業人才 454 人來臺增加之綜合所得稅稅收 2.3 億元

以每人年平均薪資所得 450 萬元，適用租稅優惠計算應計入綜合所得總額之薪資所得額為 325 萬元 $[=200+(450-200)\times 50\%]$ ，並依租稅優惠實施後，每年新增外國專業人才人數 454 人，推估綜合所得稅稅收 2.3 億元

$$\begin{aligned} &= [(適用租稅優惠之年薪 - 免稅額 - 標準扣除額 - 薪資所得特別扣除額) \times 適用稅率 - 累進差額] \times 新增就業人數 \\ &= [(325 \text{ 萬元} - 8.8 \text{ 萬元} - 9 \text{ 萬元} - 12.8 \text{ 萬元}) \times 30\% - 37.66 \text{ 萬元}] \times 454 \text{ 人} \\ &= 2.3 \text{ 億元} \end{aligned}$$

3、誘發消費所增加之營業稅稅收(消費帶動關連效益)0.63 億元

增加營業稅稅收 0.63 億元

= 平均年薪×新增就業人數×消費占所得比重×營業稅稅率

= (450 萬元×454 人)×0.62×5%

= 0.63 億元

4、外國專業人才來臺誘發產業發展所增加之營利事業所得稅稅收 0.19 億元(以製造業為估算基礎)

增加營利事業所得稅稅收 0.19 億元

= 增加營收[新增就業人數×預估平均每位受僱員工勞動生產力]×利潤率×營利事業所得稅稅率×實質稅收增加率

= 454 人× 612.5 萬元 × 4.79% × 17% × 85%

= 0.19 億元

5、最終收入損失法推估值合計

= 1 項+2 項+3 項+4 項

= -1.45+2.3+0.63+0.19=1.67 億元

(三)等額支出法

以補貼或移轉支出取代稅式支出，為達相同之稅後利益，所須支付之稅前金額。

依據科技部 105 年 4 月修訂「科技部補助延攬客座科技人才作業要點」補助標準，倘研究機構為配合科技發展需要，延攬優秀國外科技人才，可獲得該部補助，接受聘人員之資格條件不同各有上限。為推估以補貼或移轉支出取代前述稅式支出金額，爰

參考前開補助標準，以 105 年度延攬特聘講座、講座教授及客座人員平均核定補助金額每件 74.2 萬元¹⁶作為推估基礎計算，倘每年吸引 454 位外國特定專業人才來臺工作，推估政府財政支出約 3.37(=74.2 萬元x454 人)億元。爰以補貼或移轉支出方式取代稅式支出所需之財政支出金額更高。

表 4-3 「外國專業人才延攬及僱用法」草案第 9 條稅式支出評估表

單位：億元

	最初收入損失法(稅損)	最終收入損失法					等額支出法
		綜所稅 稅收 損失	誘發效果		產業效果	小計	
			綜所稅	營業稅	營所稅		
總效果	-1.45	-1.45	2.3	0.63	0.19	1.67	-3.37

資料來源：本報告自行評估。

伍、財源籌措方式

依「最初收入損失法」評估之租稅損失為 1.45 億元；「最終收入損失法」之租稅淨效益為 1.67 億元。爰以最終收入損失法估算後，尚無須另行籌措財源。

陸、稅式支出績效評估機制

一、評估指標及其評量標準

本項稅式支出方案租稅優惠將以引進之外國專業人才人數等項作為評估指標。

二、評估期間及週期

¹⁶按科技部 105 年延攬科技人才核定補助件數及經費統計表[科技部統計資料庫/學術統計資料庫(<http://statistics.most.gov.tw/was2/>)/進階查詢/延攬科技人才項目]，計算延攬特聘講座、講座教授及客座人員(客座教授、客座副教授、客座助理教授、客座專家)平均每件核定經費為 74.2 萬元。

本項租稅優惠提供外國特定專業人才於一定期間(3 年)之所得稅減徵優惠，爰評估周期為每 3 年 1 次定期評估。

三、績效評估公開

稅式支出實施後之績效，由本草案之主管機關(國發會)定期掌握及檢討預期效益之達成情形，並將相關資料公開於網站或其他媒介，以利民眾瞭解立法施行成效。

柒、總結

我國當前面臨留才攬才措施成效有限及各國競逐人才挑戰，財政部配合行政院「完善我國留才環境方案」整體政策規劃考量，於本草案提供特定適用對象及一定期間之租稅優惠措施，藉由租稅制度之設計，在公平及效率間進行動態調和，期達成吸引外國專業人才來臺留臺政策目的。

本稅式支出報告所提供租稅優惠措施(參表 4-3)，依所訂 3 種方式評估稅收影響數，採「最初收入損失法」之稅收損失為 1.45 億元；採「最終收入損失法」之淨稅收利益為 1.67 億元，採「等額支出法」，則推估為達成相同之稅收利益，政府須付出 3.37 億元之補貼金額。

綜上，鑑於我國面臨高齡化、少子女化等人口結構老化情形，鄰近其他國家(地區)人才競逐激烈，有必要進行整體政策通盤規劃，藉由本草案之推動，加強外國專業人才留用及延攬，輔以提供適度租稅優惠措施，建立吸引外國專業人才良好租稅環境，實有助延攬國際優秀人才來臺及留臺，加速產業升級轉型，提升經濟效益，創造就業機會。

附件

外國專業人才延攬及僱用法草案總說明

在全球化知識經濟時代，量足質精之人才是國家競爭力核心。然我國當前面臨國際人才競逐激烈之外在環境，加以吸引外國專業人才誘因不足，造成人才外流及人才短缺問題日趨嚴重。國際研究報告顯示我國人才供給赤字嚴重，如 Oxford Economics 研究報告「全球人才二〇二一」(Global Talent 2021)調查顯示，我國因人口老化趨勢及教育預期提升有限，被預測為二〇二一年人才供給赤字最高之國家；又如瑞士洛桑國際管理學院(International Institute for Management Development)全球競爭力中心公布之二〇一六年全球人才報告，在六十一個被評比國家中，我國排名第二十四名，顯現仍有強化延攬外國專業人才來我國之必要。

為延攬及吸引外國專業人才來我國從事專業工作及生活，填補國內人才及技術缺口，並協助我國企業國際化布局，加強我國與外國之政經關係聯結及我國經貿外交之拓展，俾利引領產業發展及國內技術進步，帶動國人國際觀視野及就業機會，進而促進經濟朝高科技、高附加價值方向轉型，並配合「五加二產業創新計畫」、「新南向計畫」，因應產業跨世代、跨境、跨領域、跨虛實等發展趨勢，在不改變外國專業人才來我國之工作資格及審查標準之原則下，放寬外國專業人才之簽證、居留、保險、租稅及退休等待遇，使我國工作環境更加友善，俾利鼓勵外國專業人才來(留)我國，爰擬具「外國專業人才延攬及僱用法」草案，其要點如下：

一、本法之立法意旨、與其他法律之適用關係、主管機關及名詞定義。

(草案第一條至第四條)

二、雇主聘僱外國專業人才在我國從事專業工作，應向勞動部申請許可；為鼓勵學校擴大延攬外國教師，就外國專業人才來我國擔任學校教師，改為向教育部申請許可。另放寬雇主得向勞動部申請許可外國專業人才在我國擔任短期補習班教師之範圍。(草案第五

條及第六條)

- 三、受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間與居留證有效期間、租稅優惠及直系尊親屬申請停留等優惠措施。(草案第七條、第九條及第十三條)
- 四、外國特定專業人才如擬在我國從事專業工作者，得申請工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。(草案第八條)
- 五、外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作。(草案第十條)
- 六、受聘僱從事專業工作之外國專業人才，已取得永久居留許可者，為勞工退休金條例之適用對象；其配偶及未成年子女得申請永久居留；其符合一定條件之成年子女得申請在我國工作。(草案第十一條、第十六條及第十七條)
- 七、外國專業人才受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給教師之退休保障。(草案第十二條)
- 八、受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受六個月等待期限限制。(草案第十四條)
- 九、外國高級專業人才申請永久居留，其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。(草案第十五條)
- 十、外國專業人才取得永久居留許可，出國五年以上未曾入國者，廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。(草案第十八條)
- 十一、外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得申請尋職停留簽證。(草案第十九條)
- 十二、就讀國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可，得來我國從事長期停留實習活動。(草案第二十條)
- 十三、香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習之準用規定。(草案第二十一條)

外國專業人才延攬及僱用法草案

條文	說明
<p>第一條 為加強延攬及僱用外國專業人才，以提升國家競爭力，特制定本法。</p>	<p>一、本法立法目的。 二、在全球化知識經濟時代，量足質精之人才為國家競爭力核心，然我國面臨人才外流及國際間人才競爭之激烈挑戰，為加強延攬及僱用外國專業人才，以提升國家競爭力，爰制定本法。</p>
<p>第二條 外國專業人才在中華民國(以下簡稱我國)從事專業工作、尋職、實習，依本法之規定；本法未規定者，適用就業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定。</p>	<p>本法與其他相關法律之適用關係。</p>
<p>第三條 本法之主管機關為國家發展委員會。 本法所定事項，涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。</p>	<p>一、考量人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配為國家發展委員會之掌理事項之一(該會組織法第二條第六款參照)，爰於第一項明定該會為本法主管機關。 二、本法所定外國專業人才之工作許可、簽證、居留、保險、租稅及退休等相關事宜，涉及勞動部、教育部、經濟部、文化部、外交部、內政部、衛生福利部及財政部等機關之職掌，爰於第二項明定本法所定事項涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。</p>
<p>第四條 本法用詞，定義如下： 一、外國專業人才：指得在我國從事專業工作之外國人。 二、外國特定專業人才：指前款外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。 三、外國高級專業人才：指入出國及移民法第二十五條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才。 四、專業工作：指下列工作： (一)依就業服務法第四十六條第一項</p>	<p>一、本法用詞定義。 二、為延攬及僱用外國人才，本法依專業資格之程度，區分為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才等三類，為明確此三類外國人才之專業資格，爰於第一款至第三款明定其定義。 三、依就業服務法第四十六條第一項第四款規定，外國人於短期補習班僅能擔任外國語文教師。為因應日新月異之產業發展需要，延攬外國專業人才來我國授課，提升補習班教學品質及精進國人習得專業技術知能內涵確具有</p>

<p>第一款至第六款之工作。</p> <p>(二)具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師。</p>	<p>正面效益，惟考量補習班對於全面開放之需求尚屬有限，為因應未來潛在需求及降低後續衝擊影響，採有條件式穩健開放政策，爰於第四款第二目明定具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師為專業工作。</p>
<p>第五條 雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款第一目之專業工作，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理。但聘僱就業服務法第四十六條第一項第三款之學校教師者，應檢具相關文件，向教育部申請許可，不適用就業服務法第四十八條第一項本文向勞動部申請許可之規定。</p> <p>前項但書之學校教師資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之，不適用就業服務法第四十六條第二項及第四十八條第二項規定。</p>	<p>一、第一項本文明定雇主聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第一目之就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之專業工作，其申請許可之主管機關及適用之法規。惟為鼓勵學校擴大延攬外國教師，爰於第一項但書明定聘僱外國專業人才來我國擔任就業服務法第四十六條第一項第三款學校教師工作之許可及管理，回歸教育部主政。</p> <p>二、因應學校教師工作之許可及管理回歸教育部主政，爰於第二項明定學校教師之資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之，不適用就業服務法第四十六條第二項及第四十八條第二項規定。</p>
<p>第六條 雇主得向勞動部申請許可，聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第二目之專業工作；其工作資格及審查標準，由勞動部會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>依前項規定聘僱之外國專業人才，其聘僱之管理，除本法另有規定外，依就業服務法有關從事該法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理。</p> <p>經勞動部依第一項規定許可在我國從事專業工作者，其停留、居留及永久居留，除本法另有規定外，依入出國及移民法之規定辦理。</p>	<p>一、第一項明定雇主得向勞動部申請許可，聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第二目之短期補習班教師工作；其工作資格及審查標準，授權由勞動部會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>二、第二項明定依第一項聘僱之外國專業人才，其聘僱之管理，除本法另有規定外，依就業服務法有關從事該法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理。</p> <p>三、第三項明定經勞動部依第一項規定許可在我國從事專業工作者，其停留、居留及永久居留，除本法另有規定外，依入出國及移民法之規定辦理。</p>
<p>第七條 雇主聘僱從事專業工作之外國特</p>	<p>一、依就業服務法第五十二條第一項規定</p>

<p>定專業人才，其聘僱許可期間最長為五年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為五年，不受就業服務法第五十二條第一項規定之限制。</p> <p>前項外國特定專業人才經內政部移民署許可居留者，其外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長為五年；期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，每次最長為五年，不受入出國及移民法第二十二條第三項及第三十一條第二項規定之限制。該外國特定專業人才之配偶及未成年子女經內政部移民署許可居留者，其外僑居留證之有效期間及延期期限，亦同。</p>	<p>「聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。」為吸引外國特定專業人才，爰參考日本及韓國之做法，針對雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，於第一項明定其聘僱許可之期間及延期期限最長為五年，不受上開規定三年之限制。</p> <p>二、依入出國及移民法第二十二條第三項規定「外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長不得逾三年。」為利外國特定專業人才安心在我國居留，減少外僑居留證逾期風險，及配合第一項聘僱許可最長為五年之規定，爰於第二項明定居留許可最長為五年，期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前申請延期，不受上開規定三年之限制。另考量家庭團聚之需要，就該外國特定專業人才之配偶及未成年子女之依親居留及延期居留期限一併放寬為最長五年。</p>
<p>第八條 外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得向內政部移民署申請核發工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。</p> <p>前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。</p> <p>前二項就業金卡之申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。</p> <p>依第一項或第二項申請就業金卡者，由內政部移民署收取規費；其收費標準，由內政部會商勞動部及外交部定</p>	<p>一、依就業服務法第四十三條規定「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」另第五十三條第一項規定「雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。」為吸引外國特定專業人才，解決其申請聘僱許可不易，轉換工作困難，無法兼職，舉凡擔任民間部門有酬勞之短期顧問、技術指導，甚至講座都必須逐案申請聘僱許可，甚為不便等問題，爰參考新加坡個人化就業准證(PEP)制度，於第一項明定擬在我國從事專業工作之外國特定專業人才，得向內政部移民署申請核發工作許可、居留簽證、外</p>

<p>之。</p>	<p>僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。另因工作許可及居留簽證係屬勞動部及外交部權責，爰規定內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。</p> <p>二、第二項明定就業金卡有效期間為一年至三年；另就業金卡未設延期規定而採重新申請方式，係考量就業金卡為提供外國特定專業人才之一定期間開放式個人工作許可，無須受一定雇主聘僱及申請，故於就業金卡有效期限屆滿前，就外國特定專業人才持有就業金卡期間在我國之工作狀況及資格條件有無變更等事項，有再行檢視及審查之必要，爰明定符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。</p> <p>三、第三項明定就業金卡之申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。</p> <p>四、依第一項或第二項規定申請就業金卡者，因涉及相關證照之審查及核發，依規費法第七條第一款規定，應徵收規費，爰於第四項明定由製發金卡機關內政部移民署統一收取，收費標準則由內政部會商勞動部及外交部定之。</p>
<p>第九條 自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作而首次核准在我國居留者，或依前條規定取得就業金卡，在就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元之課稅年度起算三年內，其各該在我國居留滿一百八十三日之課稅年度薪資所得超過新臺幣二百萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅，且不適用所得基本稅額條例第十二條第一項第</p>	<p>一、按外國人受我國雇主聘僱而核准在我國居留於一課稅年度未滿一百八十三日者，其取得之薪資所得，依所得稅法規定，係由扣繳義務人，給付時依百分之十八扣繳率扣繳稅款，不適用結算申報規定；倘該外國人在我國工作於一課稅年度合計居留滿一百八十三日，依所得稅法規定，應就我國來源所得辦理結算申報課徵綜合所得稅（最高稅率為百分之四十五），並適用所得基本稅額條例有關海外所得應計入基本所得額課徵基本稅額規定。</p>

一款規定。

前項外國特定專業人才於該項所定三年課稅年度之期間，有未在我國居留滿一百八十三日或薪資所得未超過新臺幣二百萬元之情形者，前項租稅優惠得依時序遞延留用至其他在我國工作期間內居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元之課稅年度。但租稅優惠遞延留用之期間，自首次符合前項規定之年度起算，以五年為限。

第一項一定條件、申請適用程序與第二項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。

二、近年來我國面臨人才競逐激烈外在環境，鄰近國家如韓國，針對特定領域之外國專業人才給予一定比率所得免稅優惠，新加坡則於外國人成為居住者後，就薪資所得達一定金額給予減免優惠，現行我國所得稅制度對於外國專業人才似較不具吸引力，且外國人在我國長期居留於一課稅年度滿一百八十三日者，其在母國及其他國家之所得，尚須課徵基本稅額，降低其來我國工作意願。為延攬及吸引我國產業所需之外國特定專業人才，有必要適度提供具競爭力租稅環境，爰參考韓國及新加坡之做法，於第一項明定自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作首次核准在我國居留者，或其擬於我國境內從事專業工作，依第八條第一項及第二項規定取得就業金卡，於就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元，於符合要件之當年度及之後符合上開要件之年度，得享有超過新臺幣二百萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅及海外所得免計入基本所得額課稅之優惠。基於租稅優惠應以達成合理之政策目的為限，不得過度，外國特定專業人才得享有本條所得稅優惠應以三年為限，及在本法施行前已成為居住者之外國特定專業人才，不適用本項租稅優惠。

三、考量外國特定專業人才於首次符合要件年度之以後年度，可能因轉換雇主、薪資調降或個人因素離境後再來我國工作，未必連續三年均符合在我國居留滿一百八十三日及薪資所得超過新臺幣二百萬元情形，爰於第二項明定第一項租稅優惠尚未適用足三年者，得依時序遞延留用至其他在我國

	<p>工作期間內符合要件之課稅年度，並規定遞延留用期間以五年為限，以降低稽徵作業控管之困難度。</p> <p>四、第三項明定第一項一定條件、申請適用程序與第二項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。</p>
<p>第十條 外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制；其許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。</p> <p>前項申請之工作資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由勞動部會商文化部定之。</p>	<p>一、依就業服務法第四十三條規定「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」為優化我國文化藝術就業環境，爰於第一項明定外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可在我國從事藝術工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制；另就此類由藝術工作者自行申請之許可，明定許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。</p> <p>二、第二項明定外國藝術工作者之工作資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由勞動部會商文化部定之。</p>
<p>第十一條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才，並經內政部移民署許可永久居留者，自本法施行之日起，適用勞工退休金條例之退休金制度。但於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於本法施行之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。</p> <p>前項外國專業人才於本法施行後始經許可永久居留者，於許可之日起適用勞工退休金條例之退休金制度。但其於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於許可之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。</p> <p>曾依前二項但書規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用勞工退休金條</p>	<p>一、考量取得永久居留之外國專業人才係以在我國長久居住發展為目的，以準國民待遇對待，保障其退休後老年生活，第一項明定讓渠等適用勞工退休金條例之退休金制度，並賦予渠等已適用勞動基準法之退休金制度者，選擇繼續適用該制度之權利。</p> <p>二、第二項明定於本法施行後取得永久居留身分者，其應適用勞工退休金條例退休金制度之期日，並賦予渠等於經許可永久居留之日起六個月內，得以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定。</p> <p>三、第三項明定已依第一項或第二項規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用勞工退休金條例之退休金制度。</p> <p>四、第四項明定依第一項及第二項規定適</p>

<p>例之退休金制度。</p> <p>依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度者，其適用前之工作年資依該條例第十一條規定辦理。</p> <p>雇主應為適用勞工退休金條例退休金制度之外國專業人才，向勞動部勞工保險局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。</p> <p>第一項外國專業人才於本法施行前已適用勞工退休金條例者，不適用前五項規定。</p>	<p>用勞工退休金條例退休金制度者，其適用勞工退休金條例前之工作年資處理規範。</p> <p>五、第五項明定雇主應為依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度之外國專業人才，辦理提繳手續之義務及申報期限。</p> <p>六、第六項明定第一項外國專業人才於本法施行前已適用勞工退休金條例者，不適用前五項規定。</p>
<p>第十二條 外國專業人才受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之教師，並經內政部移民署許可永久居留者，其退休事項準用學校教職員退休條例之規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。</p> <p>前項已支領月退休金之退休外國教師，其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止者，喪失領受月退休金之權利。但因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍經撤銷或廢止永久居留許可者，不在此限。</p>	<p>一、依學校教職員退休條例第二十條規定「外國人任中華民國公立中等以上學校教師者，其退休事項準用本條例之規定。但以支領一次退休金為限。」考量取得永久居留之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師，係以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，與我國教師享同等退休待遇，保障其老年生活，且非限於中等以上學校教師，爰於第一項明定其退休事項準用學校教職員退休條例之規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。另現行公立中小學編制內專任合格有給之教師須持有教師證，實務上並無外國人任中小學專任教師，併予敘明。</p> <p>二、第二項明定已支領月退休金之退休外國教師，其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止者，喪失領受月退休金之權利。惟考量退休之外國教師因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍者，其永久居留許可經撤銷或廢止，如其領受月退休金之權利亦喪失，恐不利於延攬外國專業人才來我國及有違本法之立法目的，爰以但書規定排除適用。</p>
<p>第十三條 受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得向外交</p>	<p>依入出國及移民法第三條第七款規定「停留：指在臺灣地區居住期間未逾六個月。」為提升外國專業人才來我國之誘因，參考</p>

<p>部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，每次總停留期間最長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p>	<p>新加坡針對就業准證(EP)持有人且月薪資達一定標準者，其直系尊親屬得申請長期探親簽證之措施，爰明定受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，並經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得申請來我國探親停留，每次總停留期間最長一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p>
<p>第十四條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。</p>	<p>依全民健康保險法第九條第一款規定，在臺灣地區領有居留證明文件，並在臺灣居留滿六個月者，亦應參加該保險為保險對象。為吸引外國專業人才，爰明定受聘僱從事專業工作之外國人，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受上開全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。</p>
<p>第十五條 外國高級專業人才依入出國及移民法第二十五條第三項第二款規定申請永久居留者，其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。</p> <p>前項外國高級專業人才之永久居留許可依本法或入出國及移民法第三十三條規定撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。</p>	<p>一、為吸引外國優秀人才來我國，增加渠等在我國永久居留誘因，爰於第一項明定外國高級專業人才依入出國及移民法第二十五條第三項第二款規定申請永久居留者，其配偶及未成年子女亦得隨同本人申請永久居留。</p> <p>二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶及未成年子女業無依親主體，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止，爰於第二項明定之。</p>
<p>第十六條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才經內政部移民署許可永久居留後，其配偶及未成年子女，在我國連續合法居留五年，每年居住超過一百八十三日，品行端正且符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留。</p> <p>前項外國專業人才之永久居留許可依本法或入出國及移民法第三十三條規定撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。</p>	<p>一、第一項明定受聘僱從事專業工作之外國人經內政部移民署許可永久居留後，其配偶及未成年子女，在我國連續合法居留五年，每年居住超過一百八十三日，品行端正且符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留。另配偶如符合入出國及移民法第二十五條第一項相關條件者，亦得依該法規定申請永久居留，併予敘明。</p> <p>二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶及未成年子女業無依親主體，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止，爰於第二項明定之。</p>
<p>第十七條 受聘僱從事專業工作之外國專</p>	<p>一、近年來我國面臨少子化及高齡化之社</p>

<p>業人才經內政部移民署許可永久居留者，其成年子女經內政部移民署認定符合下列要件之一，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制：</p> <p>一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過二百七十日。</p> <p>二、未滿十六歲入國，每年居住超過二百七十日。</p> <p>三、在我國出生，曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過一百八十三日。</p> <p>雇主聘僱前項成年子女從事工作，得不受就業服務法第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費。</p>	<p>會現象，勞動參與率逐年下降，為吸引多元優秀人才留我國服務，針對在我國從事專業工作並已取得永居之外國專業人才，考量其家庭團聚之需要，如其成年子女符合在我國合法居留相當期間等條件，因與我國關係較為密切，放寬其得向勞動部申請個人化工作許可，以利在我國從事工作，爰參考就業服務法第五十一條規定，於第一項明定受聘僱從事專業工作之外國人經內政部移民署許可永久居留，其成年子女符合一定要件，在我國從事工作，得申請個人工作許可，不受就業服務法第四十三條規定之限制。</p> <p>二、第二項明定雇主聘僱前項成年子女從事工作，得不受就業服務法第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費。</p>
<p>第十八條 外國專業人才經內政部移民署許可永久居留後，出國五年以上未曾入國者，內政部移民署得廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證，不適用入出國及移民法第三十三條第一項第四款規定。</p>	<p>依入出國及移民法第三十三條第一項第四款規定，外國人永久居留期間，每年居住未達一百八十三日，內政部移民署則廢止其永久居留許可，並註銷其外僑永久居留證。考量實務上外國專業人才因業務須不定期出差，恐無法每年均居住達一百八十三日，故為利延攬外國專業人才來我國，提升國家競爭力，吸引外商根留我國，爰參採日本、韓國及新加坡等亞洲鄰近國家作法，放寬取得永久居留者在國內居住日數之限制，但出國五年以上未曾入國者，則廢止其永久居留許可並註銷永久居留證。</p>
<p>第十九條 外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必</p>	<p>一、依入出國及移民法第三條第七款規定「停留：指在臺灣地區居住期間未逾六個月。」爰於第一項明定外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發一年</p>

<p>要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p> <p>依前項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，不得再依該項規定申請核發停留簽證。</p> <p>依第一項規定核發停留簽證之人數，由外交部會同內政部並會商主管機關及中央目的事業主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。</p> <p>第一項申請之條件、程序、審查及其他相關事項之辦法，由外交部會同內政部並會商中央目的事業主管機關，視人才需求定之。</p>	<p>效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p> <p>二、考量來我國尋職者仍以轉換為正式聘僱為宜，為避免此項放寬措施有遭濫用之虞，爰於第二項明定外國專業人才依第一項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，不得再依該項規定申請核發停留簽證。</p> <p>三、為有效管控長期尋職停留簽證措施，爰於第三項明定其核發人數由外交部會同內政部，並會商主管機關及中央目的事業主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。</p> <p>四、第四項明定第一項申請之條件、程序、審查及其他相關事項之辦法，由外交部會同內政部並會商中央目的事業主管機關，視人才需求定之。</p>
<p>第二十條 就讀於教育部所編定參考名冊所載國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機關、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所，從事與其就讀之科系(所)所學且與就業服務法第四十六條第一項第一款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。</p> <p>前項外國籍學生或畢業生，得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年。但符合中央目的事業主管機關認可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，</p>	<p>一、第一項明定就讀於教育部所編定參考名冊所載國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機關、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所(例如律師事務所、會計師事務所等)，從事與其就讀之科系(所)所學且與就業服務法第四十六條第一項第一款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。另依現行各目的事業主管機關所定之外國籍學生或外國人來我國實習相關規定(例如外籍人士於中華民國律師事務所實習要點等)，因屬短期停留實習活動，其性質與本條所定長期實習活動有別，非屬本條之規範範圍，併予敘明。</p> <p>二、第二項明定經許可在我國從事實習活動之外國籍學生或畢業生，得向外交</p>

<p>得申請二年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為二年。</p> <p>前項停留期限不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p> <p>依第一項規定許可之人數，由各中央目的事業主管機關會商主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。</p> <p>第一項外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查、實習活動管理及其他相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，但符合中央目的事業主管機關認可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，得申請二年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為二年。</p> <p>三、第三項明定外國籍學生或畢業生來我國長期停留實習之停留期限不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。</p> <p>四、為有效管控長期停留實習活動之措施，爰於第四項明定其許可之人數，由各中央目的事業主管機關會商主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。</p> <p>五、第五項明定外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查、實習活動管理及其他相關事項之辦法，授權由中央目的事業主管機關定之。</p>
<p>第二十一條 香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習，準用第五條、第六條第一項、第二項、第七條至第十條、第十四條、第十九條、第二十條規定；有關入境、停留及居留等事項，由內政部依香港澳門關係條例及其相關規定辦理。</p>	<p>一、考量香港澳門關係條例第十三條規定，香港或澳門居民受聘僱在臺灣地區工作，準用就業服務法有關外國人聘僱及管理等相关規定，又為吸引港澳專業人才，使其與外國專業人才權益衡平，爰於前段明定香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習，準用本法相關規定之範圍。</p> <p>二、另考量香港澳門居民之入境、停留及居留，係依香港澳門關係條例及香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法等規定辦理，與外國人係適用外國護照簽證條例及入出國及移民法等規定有別，爰於後段明定有關香港</p>

	或澳門居民準用本法規定涉及入境、停留及居留等事項，由內政部依香港澳門關係條例及其相關規定辦理。
第二十二條 我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照至我國從事專業工作、尋職或實習者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。	考量就業服務法第七十九條及入出國及移民法第九十三條規定，我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照入國者，係依外國人規定辦理，爰明定此類對象來我國從事專業工作、尋職或實習者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。
第二十三條 本法施行日期，由行政院定之。	本法之施行，尚需時準備，爰規定其施行日期由行政院另定之。