「外國專業人才延攬及僱用法」
法案影響評估報告

彙整機關：國家發展委員會

評估機關：勞動部、內政部、教育部、外交部、財政部、文化部、衛生福利部、經濟部、行政院大陸委員會、國家發展委員會

民國 107 年 2 月

目錄

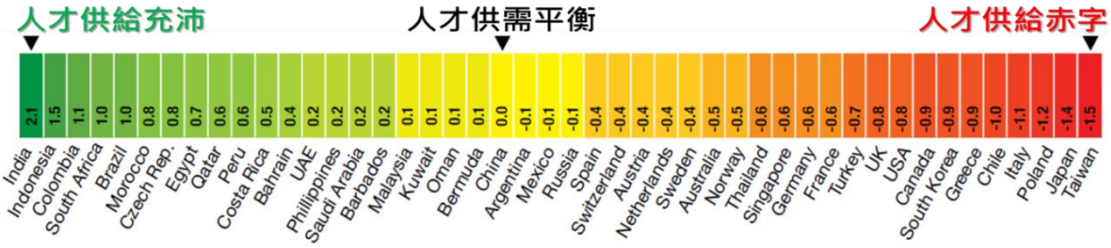
壹、 前言 1
貳、 立法策略評估 2
一、 問題描述 2
二、 執行現況及問題分析 2
三、 政策目標 4
四、 立法效益 4
五、 意見徵詢 4
六、 立法必要性 6
參、 法案影響評估 6
一、 對產業之影響 6
二、 對就業之影響 13
三、 對稅收之影響 16
四、 分項影響評估 19
(一)工作許可 20
(二)就業金卡 32
(三)停居留 33
(四)退休 40
(五)健保 43

(六)尋職簽證 45
肆、 人權及性別影響評估 49
一、 相關人權分析 49
二、 人權之保障 51
三、性別影響評估 52
伍、 結論 52
附件：外國專業人才延攬及僱用法條文對照表

壹、 前言

在全球化的知識經濟時代，量足質精的人才是國家競爭力核心，然我國面臨高齡化、少子女化以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、我國吸引外國移民誘因不足等，造成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)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 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 競爭力報告中，臺灣排名全球第 14、亞太第 3。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，顯現仍有強化延攬外國專業人才來我國之必要。



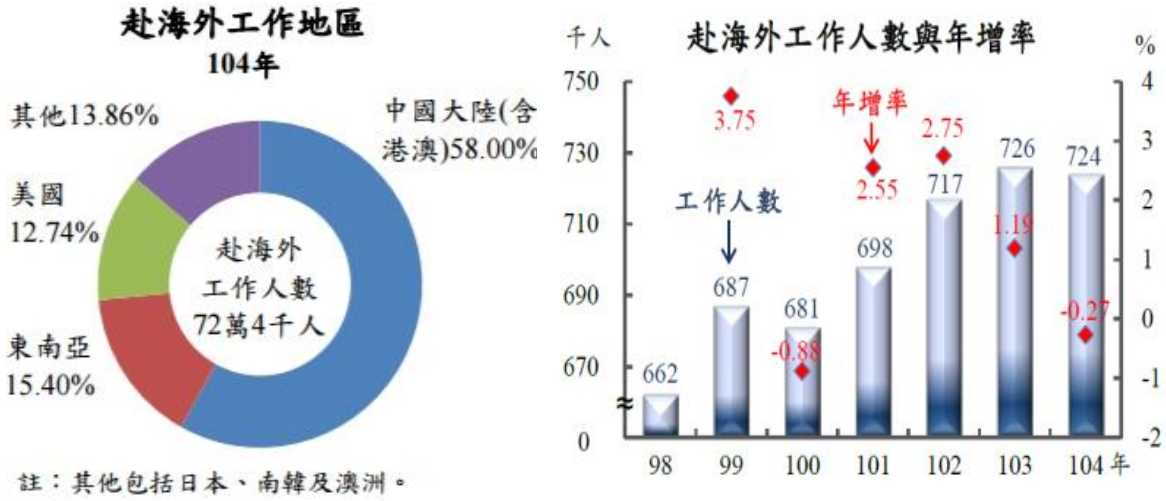
資料來源：Global Talent 2021(2012), Oxford Economics

為營造更友善外國專業人才來我國從事專業工作及生活之環境，行政院於 105 年 10 月核定「完善我國留才環境方案」，解決國際專業人才來(留)臺遭遇之各類問題，進而提升渠等來臺、留臺之意願。前揭方案之因應策略涉及修法計有 11 項，相關規定散見於各部會所主管法規，若要逐一修正，恐曠日費時；爰擬具「外國專業人才延攬及僱用法」(以下稱本法)，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。

貳、 立法策略評估

一、 問題描述

我國當前面臨國際人才競逐激烈的外在環境，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，除前述國際研究報告外，依據行政院主計總處 106 年發布「104 年國人赴海外工作人數統計」，104 年國人赴海外工作人數約為 72 萬 4 千人，其中以赴中國大陸者占 58%最多，赴東南亞者占 15.40%次之；98 至 104 年間，國人赴海外工作人數增加約 6 萬 2 千人。因此如何積極處理人才流失議題，係政府施政的當務之急。



資料來源：行政院主計總處

二、 執行現況及問題分析

我國刻正面臨高齡化、少子女化以及工作年齡人口逐年下降之人口結構轉變課題，加以國際人才競逐激烈等，人才外流及人才短缺問題日趨嚴重。為延攬及吸引外國人才來(留)臺服務，俾提升國家競爭力，相關部會雖已規劃推動多項人才政策，並配合辦理法規鬆綁，但因修法牽涉範圍過廣，為統整相關留才法規修法內容及進度，儘速建置更友善外國人才之工作及生活環境，本會爰就外國人士來臺遭遇之簽證、工作、居留、保險、退休及租稅

等相關法規制度問題進行盤點，彙整如下：

(一) 簽證：我國目前針對延攬年輕外國人才雖已規劃推動「強化優秀僑外生留臺行動方案」，然紐西蘭及德國等國家，針對畢業一定時間內之新鮮人或有尋職需求之外國人士推動尋職簽證等政策，相較之下我國對外國年輕人才缺乏誘因。

(二) 工作：在現行法令規定下，常有外國人士及外商商會代表反映申請工作證不易，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工作許可，甚為不便，外國人才常有來臺後轉職不易、工作僅限教語言等刻板印象，降低渠等來臺意願。

(三) 停居留：在停居留議題上，現行法令規定聘僱許可期間為 3 年，惟外國商會迭有反映 3 年期滿即須重新辦理相關申請之手續過於繁瑣，降低雇主聘僱外國人才意願；此外，現行法令規定，外國人永久居留期間，每年居住未達 183 日者，廢止其永久居留許可，並註銷其外僑永久居留證。考量實務上高階白領人士因業務需要須不定期出差，恐無法長時間居住國內，本項規定確有修改之必要。

(四) 保險及退休：依現行法令規定，外國人士在臺工作不適用「勞工退休金條例」，且公立學校外國教師不得選擇支領月退休金；此外，已合法居留之外國父母在臺新生兒須等待 6 個月後始可納入全民健康保險等種種因素，皆係影響外國人士考量來臺工作及定居之因素。

(五) 租稅制度：相較於鄰近之新加坡、香港等國家提供給外國人才之租稅優惠，外國人才常反映我國所得稅率過高，在租稅政策上較不具吸引力。

三、 政策目標

加強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，擬透過本法之施行，打造更友善外國專業人才之環境，以鼓勵渠等來臺工作，進一步留臺定居生活。

四、 立法效益

(一)可能方案之成本：本法旨在維持現行外國人才來臺之工作資格及審查標準的原則下，規劃放寬渠等簽證、居留、保險、租稅及退休等待遇；爰在各機關現有人力、資源及預算下予以支應，無額外新增成本。

(二)效益

1. 簡化外國人才申辦簽證手續及流程，以及針對各類人才研議核發特殊簽證，增加外國人才尋職及就職之彈性，俾利吸引及延攬外國人才來臺工作。
2. 透過具國際競爭力之租稅政策，強化吸引外國人才來臺及留臺工作之誘因。
3. 完善全民健康保險及退休制度，以強化外國人才的權益保障，提升外國人才留臺意願。
4. 藉由相關法規鬆綁及行政配套措施，營造友善且便利的工作與生活環境。

五、 意見徵詢

(一)105 年 12 月於本會辦理 2 場座談會

1. 105 年 12 月 26 日：邀請「Forward Taiwan · 向前臺灣」社群網站創辦人朱平、荷蘭商臺灣戴爾股份有限公司顧問賴秀雯、廣碩系統董事長葛廣漢、安石國際總經理尹克勤、博仲法律事務所法務助理費浩文、臺灣大學國家發展研究所教授辛炳隆、輝瑞生技股份有限公司人資處副總經理薛光揚等代表，徵詢渠等對政府規劃本案政策及本法之意見，與會人員對本案多表贊同。

2. 105 年 12 月 28 日：邀集安侯建業聯合會計師事務所副總經理葉建郎、臺灣新創競技場總經理韓荷麗、保聖那管理顧問股份有限公司副總經理林知明、加拿大商會執行長 Anthony van Dyck、國家衛生研究院總辦事處處長康瓊文、臺北商業大學財政稅務系教授孫克難、新竹科學園區同業工會人力資源委員會召集人曾晉皓、Rocket Café火箭科技評論總編輯施典志、財團法人台北市國際社區服務文教基金會執行長 Adam McMillan、歐洲在台商務協會政府關係代表封德育、歐洲在台商務協會生活品質委員會主席白健文(Tim Berge)、歐洲在台商務協會人力資源委員會共同主席王柏松(Charles Wang)、歐洲在台商務協會人力資源委員會共同主席代理人徐筱佳(Erica Hsu)、歐洲在台商務協會執行長何飛逸(Freddie Höglund)等代表，徵詢渠等對政府規劃本案政策及本法之意見，與會人員對本案多表贊同。

(二)106 年 1 月 4 日至 3 月 4 日間，本會於「公共政策網路參與平臺」辦理為期 2 個月之網路意見徵集，本法瀏覽次數達 3,742 次(未重複瀏覽)；網路留言共計 131 筆，其中外國人留言比率約占 70%；有關留言中所提之問題皆已請相關部會就其主管業務逕行回復；有關贊成本法與否投票部分，總投票人數達 250 位，其中贊成人數 226 位，遠多於反對人數 24 位。

六、 立法必要性

我國面對本國人才外流，及國際人才激烈競逐之現況，為保持經濟動能，加強推動留才及攬才工作刻不容緩。有關外國專業人才在我國工作及生活之相關規定，涉及就業服務法、入出國及移民法、勞工退休金條例、學校教職員退休金條例及全民健康保險法等相關法律，為達成政府留才及攬才之政策目標，可採取逐一修正相關法律或以制定專法，鬆綁現行法律限制等二種方式推動。惟因相關法律涉及部會過多且層面甚廣，若逐一修正恐曠日費時，且修法期程不一，亦難發揮留才及攬才之綜效；爰本會經考量後，盤整相關法律應修正內容，制定本法，以利快速及通盤解決當前限制，落實推動政府整體人才政策。

參、 法案影響評估

一、 對產業之影響

(一) 問題分析

「創新」與「人才」是產業(企業)賴以永續經營的主要條件，因此，在諸多提升商業服務業競爭力的發展元素中，最為關鍵的X因子莫過於「人才」。人才素質的良窳直接攸關商業服務業發展的興衰。然而，臺灣商業服務業就業人力的職業類別多分布於中低技術門檻，缺乏高階及專業人力。對照國際勞工組織(ILO，International Labour Organization)職務分類標準與我國職務分類進行分析，我國商業服務業之從業職務結構多半集中於市場銷售人員或技術層次較低階之人力，比重明顯高於其他先進國家，突顯我國商業服務業較重視商品或服務之銷售，對於後端的資源配置或引領產業發展之高階管理人力、專業人才不足，隱含我國對於高階管理人才在培訓及延攬的缺乏。

另有關製造業部分，我國製造業雖具全球競爭力，惟在國際貿易競爭劇烈、生產模式智慧化及商業模式更需回應市場需求等大趨勢下，實有必要引進其他先進國家優秀人才之能力與經驗，

以提升我國產業競爭力，縮短技術升級週期，更快速掌握國際市場動態；此外，近年亞鄰國家競向我國製造業人才大舉挖角，已造成我國人才流失問題，我國除需積極留才外，亦應思考擴大我國優秀人才來源。

(二) 政策目標

在競爭激烈的全球化環境下，人才資本已逐漸取代傳統經濟理論之勞動與資本要素，成為當今各產業永續發展與競爭優勢之要件。因此，本法主要目的係適當放寬外國專業人才之聘僱限制，以延攬外國優秀人士來臺，進而引進新技術與觀念，促使國內製造業及商業服務業能有更多機會學習新事物、新思維，以提升企業競爭力。

(三) 解決問題之選項

1. 製造業

(1) 給予外國特定專業人才相關優惠：為協助我國企業聘僱國內欠缺或尚未發展成熟技術領域之外國特定專業人才，以帶動國內相關技術能量及人才發展。因此有必要對外國特定專業人才給予特定優惠，以提高吸引誘因，涉及內容如下：

A. 租稅優惠：對於首次來臺符合一定要件之外國特定專業人才，在臺居留滿 183 天且薪資所得超過新臺幣 300 萬元者，其超過 300 萬元的薪資所得，可享有前 3 年減半課稅優惠。

B. 工作許可：對特定專業人才核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡，方便轉換工作及兼職。

(2) 核發「尋職簽證」：為便利外國人在臺覓職，以符合國際企業及高階人才之需求特性，得向駐外館處申請核發 3 個月效期、多次入國、停留期限 6 個月及未加註限制不

准延期或其他限制之停留簽證。

2. 商業服務業

(1) 本法第 6 條雖已放寬短期補習班技藝類科教師專業工作內容，不再僅侷限於外國語文教師，惟依據現行規定(外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準之第 5 條)，延攬海外人才仍有學歷限制。因此，未來可考量進一步放寬不具學士以上學歷之外國優秀專業技能人才受聘來臺之規定，例如聘僱國外優秀廚師來臺短期授課，以提升國內餐飲實力。

(2) 依據現行規定(外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第款至第 6 款工作資格及審查標準之第 36 條)，若本國企業擬聘僱外國人從事專門性技術性工作有相關資本額、營業額之門檻標準限制。因此，未來可考量檢討或放寬相關雇主資本額、營業額之門檻標準，以鼓勵資本額少、但發展性高之商業服務業發展。

(四) 成本效益分析

1. 製造業

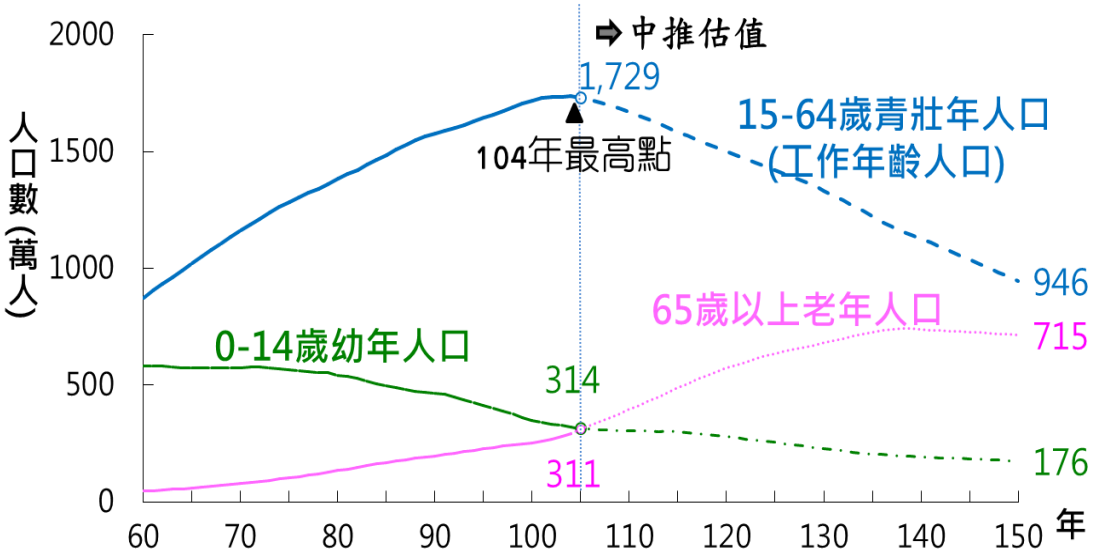
(1) 質化分析

政府刻正規劃推動亞洲·矽谷、生技醫療、智慧機械、國防航太、綠能科技等五加二產業創新研發計畫，作為驅動我國下世代產業成長的核心。在此政策方向下，如何帶動技術創新與取得高端技術將是十分重要的課題。本法可協助我國製造業者增加延攬及留用外國專業人才之誘因，藉以補強我國欠缺之關鍵技術及實務經驗，以跨越技術門檻與提升產業競爭格局，加速產業創新發展速度。

(2) 量化分析

本會 105 年 8 月出刊之「105 年至 150 年之人口推估

報告」指出，15-64 歲工作年齡人口於 104 年達最高點後將逐年下降;預估150年總人口數將較104年減少約22%，工作年齡人口將下滑 44%，人口老化現象將日益嚴重。



資料來源：本會，「中華民國人口推計（105至150年）」，105年8月。

此外，依勞動部「外國專業人員有效聘僱許可人數」統計，至 106 年 6 月，從事專業性或技術性工作之外籍專業人員由 93 年的 1 萬 1,228 人，成長至 1 萬 8,412 人，其中我國製造業者聘用之外籍專業人才占最大宗，顯示我國對渠等人才需求之殷切。

鑒上，我國製造業將面臨長期本國勞動力逐年減少的衝擊，若能擴大聘用外籍專業人士，應可降低人口老化與少子女化之影響，爰強化延攬國際優秀人才，有其必要性。

2. 商業服務業

(1)質化分析

由於經濟活動不斷發展與擴大，商業服務業亦隨之衍生更多元的活動內涵與複雜的經營模式，甚至是跨產業的創新服務。然而，這些商業服務業成功模式的成就、累積、傳承及創造，均需仰賴人才發展與管理，才能從根本提升整體商業服務業的競爭力。尤其在知識經濟時代，人力資本的重

要性已超越勞動、土地、資本等傳統生產要素，為國家經濟成長與產業發展的關鍵因素，許多先進國家均積極推動優惠措施與法規修正，吸引各國專業人才，以提升國家競爭力。

因此，本法應可協助我國商業服務業引進更多專業人才，提升我國商業服務業競爭力，例如「提升國際經營管理能力」，吸引具全球或亞洲新興市場經營經驗之人士來臺就業，以擴散國際經營管理能量；或「提升創新能力」，應用知識管理於服務業的創新與研發，結合知識管理進行人員培訓，提升創新能力。

(2)量化分析

以各國各業的職務比重分布來看(如附表 1)，我國商業服務業多半集中在市場銷售人員，且其比重明顯高於各國，如在批發零售業、住宿餐飲業、除突顯我國企業重視在商品或服務的銷售上，對於後端的資源配置或是引領產業發展的高階人力皆有所不足，隱含對於高階管理人才在各業間的培訓及延攬上的不足，抑或企業多半以國內市場為主力戰場，較少進行海外市場拓展，故對高階經營管理以及市場敏銳觀察之人力需求較少。

本法透過放寬外國專業人才的聘僱限制，可擴增我國商業服務業尋才攬才之管道，藉以彌補本國專業人才的不足。另，基於商業服務業大多屬於透過網路銷售給個別消費者(B2C)之產業，「創新」是因應消費需求變化與維持競爭優勢的必備條件之一，故藉由延攬專門性、技術性的外籍專業人才來臺工作，不僅可引進創新觀念與技術，促使國內企業有更多機會學習新事物、新思維，提升企業競爭力，更希望可以透過此一「攬才、留才」機制，提升我國商業服務業所需專業人才、中高階管理人才之素質和數量的「育才」能力，以協助我國商業服務業的升級轉型。

此外，我國商業服務業大多接近於完全競爭市場，且我國商業服務業開放自由競爭已久，因此放寬外國專業人才的

聘僱限制，短期而言，可能會提高就業競爭性，但就長期論之，反而會因為透過學習與競爭，加刺激本國專業人才提升其就業競爭力，進而順勢帶動薪資成長。

(五) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(六) 立法必要性

由於經濟活動不斷發展與擴大，隨之衍生更多元的活動內涵與複雜的經營模式，甚至是跨產業的創新服務，此際更需要有相對應的法令規章與產業發展環境的配合，產業方能得以發展，尤其是在法令規章的檢視與調整更為重要，因此，本法之立法有其必要性。

附表 1 各國服務業各業就業人口比重依職務分-按國際行業分類系統 ISIC Rev.4

	臺灣（2014年資料）											服務業發展先進國家																						
												英國（2014年資料）											德國（2014年資料）										日本（2013年資料）									
	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類
服務業	3.45	15.71	19.41	13.42	32.98	0.03	15.00					10.04	27.14	13.19	10.56	22.99	0.79	2.89	3.66	8.36	0.31	0.07	4.41	19.87	24.80	14.08	18.25	0.81	4.46	4.15	8.39	0.68	0.11	2.09	--	27.21	21.80	31.21	0.18	--	9.06	8.01	--	0.02
批發及零售業	3.84	2.19	17.04	9.70	54.96	0.00	12.33					11.47	7.42	6.63	7.92	41.93	0.12	8.36	5.31	10.80	0.00	0.03	5.26	5.38	11.77	14.02	41.58	0.15	10.47	4.16	7.13	0.00	0.07	2.57	--	15.15	17.72	41.32	0.09	--	14.42	8.82	--	0.00
住宿及餐飲業	1.89	0.25	1.64	4.80	80.05	0.00	11.36					17.45	1.51	13.33	5.26	35.82	0.28	0.78	1.50	24.03	0.00	0.06	13.93	0.86	4.09	8.66	49.70	0.09	2.22	1.38	18.95	--	0.11	1.04	--	1.82	3.39	87.76	0.00	--	0.78	4.95	--	0.00
運輸及倉儲業	2.77	1.15	11.32	22.40	2.77	--	59.35					8.01	5.57	6.76	20.19	6.60	0.00	3.19	37.42	12.19	0.04	0.03	3.62	4.51	9.11	27.65	6.24	0.04	3.69	34.84	10.22	0.00	0.09	2.43	--	2.97	24.86	0.81	0.00	--	42.16	26.49	--	0.00
資訊及通訊傳播業	7.05	48.96	22.82	15.35	1.24	--	4.56					13.49	60.73	12.50	6.66	2.12	0.00	2.41	0.33	1.71	0.00	0.04	7.00	47.47	15.84	14.17	1.79	0.03	5.31	0.54	7.75	--	0.10	2.60	--	68.23	26.04	0.00	0.00	--	2.60	0.52	--	0.00
金融及保險業	6.97	5.29	56.97	28.85	1.44	--	0.72					14.59	31.98	22.39	26.46	3.00	--	0.62	0.30	0.48	0.00	0.18	4.33	12.44	18.55	61.72	1.09	0.01	0.38	0.17	1.24	--	0.06	3.66	--	35.60	57.07	1.05	0.52	--	0.52	0.52	--	0.00
不動產業	6.12	1.02	79.59	9.18	2.04	--	2.04					31.50	10.29	26.94	15.14	6.87	0.91	4.19	0.14	3.91	--	0.09	6.45	5.27	49.46	17.75	15.14	0.61	2.25	0.36	2.71	--	0.00	8.43	--	34.94	28.92	21.69	0.00	--	2.41	3.61	--	0.00
專業、科學及技術服務業	5.08	35.59	39.27	14.97	1.13	0.00	3.67					12.85	48.13	18.49	12.08	2.53	0.12	4.01	0.59	1.05	0.00	0.15	4.35	45.70	25.01	17.86	1.42	0.16	3.13	0.70	1.50	0.00	0.16	2.42	--	54.11	29.47	1.45	0.48	--	10.14	0.48	--	0.00
行政及支援服務業	3.30	1.10	9.52	16.85	37.36	0.37	31.87					9.90	12.25	7.30	13.62	15.37	8.56	3.09	2.01	27.77	0.04	0.09	4.17	5.96	13.25	18.26	13.22	7.68	9.53	2.35	25.43	--	0.14	2.13	--	7.45	27.66	19.50	0.00	--	8.87	33.33	--	0.35
公共行政及國防；強制性社會安全	6.08	2.65	39.68	24.60	21.43	0.00	5.56					7.62	23.36	27.66	14.55	17.96	0.19	1.26	0.73	2.96	3.57	0.14	3.06	15.62	46.26	9.90	9.17	1.20	2.37	1.13	4.45	6.81	0.04	2.16	--	6.47	55.17	34.05	0.00	--	0.43	0.86	--	0.00
享有治外法權的組織及團體												11.21	23.36	26.17	16.59	0.93	--	1.87	0.70	1.40	17.52	--	4.39	21.95	26.34	22.44	6.34	0.49	6.34	5.37	4.39	1.46	0.00	0.00	--	0.00	33.33	0.00	0.00	--	0.00	0.00	--	0.00
教育服務業	2.48	70.54	7.91	11.01	4.19	0.00	4.03					5.58	50.43	9.64	5.21	21.65	0.15	0.43	0.15	6.73	0.00	0.04	3.49	55.16	25.08	4.87	6.53	0.15	0.71	0.15	3.71	0.00	0.15	1.00	--	74.58	16.39	4.35	0.33	--	1.00	2.01	--	0.00
醫療保健及社會工作服務業	0.46	49.31	25.93	14.58	6.25	--	3.47					5.32	34.28	13.73	8.28	33.64	0.11	0.30	0.32	3.99	0.00	0.04	1.96	22.49	49.95	3.93	11.54	0.17	1.10	1.56	7.14	0.00	0.14	0.68	--	49.12	14.29	32.93	0.00	--	1.63	1.36	--	0.00
藝術、娛樂及休閒服務業	2.11	13.68	13.68	24.21	30.53	0.00	15.79					11.34	28.43	19.26	14.62	12.75	2.94	1.68	0.48	8.42	0.00	0.06	4.17	35.41	20.82	9.31	14.58	1.25	4.82	0.61	8.94	--	0.09	2.60	--	14.29	11.69	54.55	5.19	--	3.90	7.79	--	0.00
其他服務業	0.92	3.13	6.26	9.02	41.07	--	39.78					10.08	19.38	8.87	8.27	38.60	0.29	7.41	1.57	5.48	0.05	0.01	3.58	15.19	17.33	10.63	36.07	0.71	5.79	4.81	5.79	0.00	0.10	2.34	--	14.95	17.76	54.21	0.00	--	2.80	5.61	--	0.00
家事服務業及家庭自用商品及服務活動												1.80	0.00	0.72	0.60	52.52	16.91	0.00	0.36	27.10	--	--	0.17	0.74	5.51	0.52	30.83	0.69	0.65	0.13	60.71	--	0.04										

	服務業發展先進國家											主要亞洲競爭國家																						
	荷蘭（2014年資料）											韓國（2014年資料）											新加坡（2013年資料）										
	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務和銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	工藝及相關行業工人	植物和機器操作員及裝配	非技術工人	單隊職業	其他未分類
服務業	6.90	27.84	16.16	9.57	22.27	0.76	3.50	3.28	8.29	0.34	1.10	1.21	25.07	0.00	17.63	31.85	0.12	3.53	7.08	13.50	0.00	0.00	15.99	13.88	21.85	13.25	15.16	--	1.77	6.07	7.86	--	4.13
批發及零售業	7.51	6.59	10.36	8.65	39.07	0.54	9.98	2.49	14.09	0.02	0.70	0.74	6.44	--	15.28	62.20	0.02	2.36	1.69	11.28	0.00	0.00	26.08	5.33	14.49	13.47	30.41	--	1.89	4.30	3.97	--	0.03
住宿及餐飲業	9.64	2.04	4.54	2.85	57.71	0.51	1.11	1.05	19.77	0.06	0.75	1.08	0.92	--	1.57	78.00	0.01	1.44	0.24	16.73	0.00	0.00	9.03	0.59	3.33	6.00	41.08	--	1.11	2.15	36.71	--	--
運輸及倉儲業	5.69	5.97	9.12	24.48	6.22	0.22	2.79	36.63	8.14	0.03	0.75	0.47	2.40	--	15.18	2.18	0.00	2.37	63.36	14.05	0.00	0.00	10.64	3.06	16.82	15.63	9.35	--	1.40	37.54	5.61	--	--
資訊及通訊傳播業	10.92	59.96	11.98	8.35	3.99	0.00	1.91	0.24	1.38	--	1.22	1.49	62.20	--	23.19	4.55	0.00	3.24	0.60	4.72	0.00	0.00	27.69	33.44	23.13	10.42	2.17	--	1.30	0.54	1.19	--	--
金融及保險業	15.00	34.70	24.07	17.42	4.37	0.39	0.92	0.32	1.21	--	1.60	4.47	9.11	--	51.19	33.47	0.01	0.25	0.08	1.43	0.00	0.00	27.27	20.43	30.31	19.76	0.81	--	0.27	0.61	0.54	--	--
不動產業	8.58	15.29	37.60	18.56	11.86	0.78	3.28	0.16	2.96	--	0.94	3.55	33.83	--	22.44	6.26	0.00	3.90	6.36	23.64	0.00	0.00	13.59	4.87	56.19	13.59	2.03	--	2.23	0.41	7.10	--	--
專業、科學及技術服務業	9.08	48.58	20.35	10.43	3.80	0.22	2.36	0.77	2.22	0.02	2.17	1.02	58.09	--	34.18	2.62	0.08	1.11	1.58	1.33	0.00	0.00	21.15	28.85	28.08	16.11	1.26	--	1.68	1.54	1.19	--	--
行政及支援服務業	6.42	11.47	10.96	12.92	17.65	4.97	5.55	4.42	24.15	0.10	1.38	0.81	5.87	--	18.80	13.10	0.73	5.40	8.93	46.34	0.00	0.00	11.66	3.12	12.16	13.67	22.71	--	3.52	2.81	30.25	--	--
公共行政及國防；強制性社會安全	7.90	31.01	23.13	13.47	12.05	1.32	1.58	0.75	1.82	4.03	2.96	1.21	10.92	--	47.67	20.40	0.25	1.01	1.88	16.67	0.00	0.00	6.78	25.74	26.69	8.50	6.25	--	0.18	0.21	1.86	--	23.81
享有治外法權的組織及團體	10.00	50.00	20.00	0.00	10.00	--	10.00	0.00	0.00	--	--	0.00	18.31	0.00	55.63	0.00	21.83	4.23	0.00	0.00	--	--											
教育服務業	4.83	73.15	4.68	5.49	8.91	0.13	0.84	0.07	1.40	0.02	0.46	1.70	75.51	--	13.09	4.34	0.02	0.74	1.35	3.24	0.00	0.00	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
醫療保健及社會工作服務業	3.33	30.02	26.80	5.43	26.47	0.19	0.43	0.24	6.64	0.01	0.44	1.12	62.55	--	9.59	16.44	0.02	0.57	1.36	8.33	0.00	0.00	7.17	18.78	40.82	19.51	7.59	--	0.11	0.95	5.06	--	--
藝術、娛樂及休閒服務業	5.58	39.14	20.72	9.62	12.90	2.42	2.67	0.56	5.09	--	1.30	0.71	32.60	0.00	12.81	44.02	1.25	2.06	1.25	5.24	0.00	0.00	12.90	7.80	22.85	15.32	30.38	--	2.15	0.81	7.53	--	0.27
其他服務業	6.50	16.06	10.25	6.87	43.53	0.48	6.23	3.33	5.02	--	1.69	0.68	12.36	0.00	9.70	30.94	0.02	24.29	5.54	16.47	0.00	0.00	9.81	5.92	14.57	12.84	28.14	--	13.42	4.91	10.10	--	0.14
家事服務業及家庭自用商品及服務活動	2.04	4.08	18.37	0.00	41.84	1.02	0.00	0.00	33.67	--	--	0.00	0.09	0.00	0.09	2.42	0.00	0.00	0.95	96.37	0.00	0.00											

資料來源：行政院主計總處，人力資源調查統計年報；英國、德國、日本、荷蘭、韓國、新加坡 - ILO

二、 對就業之影響

(一) 問題分析

1. 依據行政院主計總處統計，106 年 6 月我國就業人數為 1,133 萬 7 千人，失業率 3.74%，失業人數為 44 萬人。

2. 106 年6月工業及服務業受僱員工每人每月經常性薪資平均為 3 萬 9,866 元，較上月減少 0.04%，較 105 年同月增加 1.83%。106 年 6 月薪資（含經常性與非經常性薪資）平均為 4 萬 4,746 元，較上月減少 8.39%，較 105 年同月減少 0.56%。

3. 政府積極延攬外國專業人才係為因應產業人才需求，運用渠等提供之專業技術能力，促進我國產業轉型升級、以發展國家及社會經濟，且已嚴格規範外國人從事專業工作需具有相關學經歷及專業規範資格，故雇主引進優秀外國專業人才不致影響國人就業機會。

(二) 政策目標

在保障國人就業機會及就業權益下，針對特定對象彈性放寬鬆綁外國人來臺工作相關規定，以利延攬優秀外國專業人才。

(三) 解決問題之選項

為積極延攬外國專業人才及特定專業人才，規劃放寬外國特定專業人才工作相關規定選項如下：

1. 修正就業服務法及其他授權訂定法規命令，正本清源。

2. 訂定外國人特別法，針對符合特定條件之外國專業人士，專案予以鬆綁工作相關規定，以排除就業服務法適用。

(四) 成本效益分析

1. 質化分析

本法僅針對下列特定對象予以彈性放寬在臺工作相關規定，至於非屬特定對象，仍須回歸至就業服務法相關規範辦理，須符合一定學經歷及薪資門檻規定，或具有一定專業要件，對國人影響有限。

(1)短期補習班技藝類科外國教師：依教育部提供評估資料顯示，開放部分技藝類科得聘僱外國教師教授，正面影響為提升國人就業能力，增加國際競爭力；促進國內教師之競爭力，另負面影響為可能造成部分國內教師失去工作機會，惟引進人數甚少，對於國人或國內教師之就業影響不大。

(2)自由藝術工作者：依文化部限定具特殊性或稀少性之外國藝術工作者，故來臺人數應屬有限。

(3)外國專業人才配偶：其配偶如符合特定資格條件(第 15 條規定我國所需高級專業人才規定申請永久居留者，其配偶得隨同本人申請永久居留；另第 16 條規定受聘僱從事專業工作之外國人，並經許可永久居留後，其配偶在臺連續合法居留 5 年，每年居住超過 183 日，得申請永久居留)，即可依就業服務法第 51 條規定，直接向勞動部申請個人工作許可，故以上資格訂定已屬嚴格，且來臺人數有限。

(4)外國專業人才子女：其子女如符合特定資格條件(第 15 條規定我國所需高級專業人才規定申請永久居留者，其未成年子女，得隨同本人申請永久居留。第 16 條規定受聘僱從事專業工作之外國人，並經許可永久居留後，其未成年子女，在臺連續合法居留 5 年，每年居住超過 183 日，得申請永久居留。另第 17 條規定受聘僱從事專業工作之外國人，並經許可永久居留後，其成年子女，符合下列其中之一項資格：a.曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 270 日、b.未滿 16 歲入國，每年居

住超過 270 日、c.在我國出生，曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 183 日，得申請永久居留，即可依就業服務法第 51 條規定，直接向勞動部申請個人工作許可，故以上資格訂定已屬嚴格，且來臺人數有限。

另從勞動部 102 年度委託研究發現，國內企業聘僱外籍專業人士，在勞動市場關於勞動條件之正面影響多於負面影響，且不致對國內就業情況產生排擠效果，建議我國對於外籍專業人士聘僱之質量應有更為積極之聘僱政策。

2. 量化分析

本特別法放寬外國專業人才，僅限定少數符合特定資格之特定對象，影響來臺人數有限，不致影響我國勞工就業權益。

(1) 外國特定專業人才：至 106 年 6 月，我國外國專業人士為 3 萬 3,506 人，占我國「主管及監督人員」、「專業人員」合計人數低於 2%；倘須符合外國特定專業人才要件者，人數將更低。本法通過施行後引進之外籍特定專業人才數量有限，對我國就業市場應不致有太大影響。

(2) 短期補習班技藝類科外國教師：依教育部 105 年 9 月 26 日提供統計調查開放技藝類科外國教師評估資料顯示，全臺短期補習班需求瑜珈、舞蹈、漫畫等 11 項類科計需求 28 家，計 75 名教師；另依經濟部 106 年 8 月 14 日所提短期補習班聘僱專任外籍教師教授數位內容產業評估，106 年我國數位內容產業人力需求推估約為 2,300 人(其中動漫美術人才需求人數約 780 人)，由此可推估對於短期補習班外籍教師需求人數有限，應不致有大幅增加情事。

(3) 自由藝術工作者：依文化部 106 年 9 月 15 日所提供外國自由藝術工作者之工作內容、申請資格等資料，限定自由藝術工作者需具特殊性或稀少性，故增加來臺人數

有限。

(4)外國專業人才配偶及子女：依據內政部統計，至 106 年 8 月，外國專業人才之配偶、未成年子女及成年子女取得永居者人數，分別為 874 人、1,466 人及 99 人，故來臺人數有限。

(五) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(六) 立法必要性

配合國家政策積極延攬外國專業人才及特定專業人才來臺工作，放寬外國專業人才及其配偶與子女工作資格條件有其必要。

三、 對稅收之影響

(一) 問題分析

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，提高專業人才長駐臺灣意願，並提升整體產業環境競爭力。

(二) 政策目標

為透過引進我國所需特定人才，使國內人才能夠相互觀摩，激盪學習，進而帶動產業升級，擬採所得稅減免租稅優惠方式，提供吸引特定專業人才來(留)臺誘因，提升產業環境競爭力，進一步創造國內就業機會。

(三) 解決問題之選項

1. 鄰近國家(地區)推動各式租稅措施，積極吸引人才(詳附表3)，相關資料歸納如下：

(1)對特定領域專業人士，給予租稅優惠

A. 按一定比率免稅或較低稅率計稅(韓國)

B. 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

A. 採累進稅率或單一稅率計稅，擇低申報(香港)

B. 部分所得免稅(新加坡)

2.本法參考韓國及新加坡對於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長期工作，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，規劃於本法第 9 條增訂，受聘僱從事專業工作之外國人，為我國所需特定專業人才，其在我國無戶籍並因工作而核准在臺居留者，或其擬於我國從事專業工作，依同法第 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 日且薪資所得超過新臺幣(下同)300 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 300 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。

附表 3　鄰近國家吸引人才採行之租稅措施

國家	租稅措施
香港	居住者以下列 2 方式計算稅額，擇低申報： (1)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。 (2)不減除免稅額，按標準稅率 15%課稅。
韓國	1. 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)

	2. 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： (1)所得 30%免稅，適用居住者累進稅率課稅。 (2)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，適用以下租稅優惠： 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%。
中國大陸	1. 在大陸境內無住所，但居住 1 年以上 5 年以下之個人，5 年內取自大陸境外給付之境外所得免納個人所得稅。 2. 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。

資料來源：財政部106年8月「外國專業人才延攬及僱用法草案稅式支出報告」

(四) 成本效益分析

1. 質化分析

藉由本法所提供之租稅優惠，鼓勵專業人才來臺留臺，預計可達成以下效益：

(1) 建構友善租稅環境，國內產業環境競爭力，提高留才可能性。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

2. 量化分析

依據本法稅式支出評估報告內容，稅收影響估計如下：

(1) 稅收損失

採行減稅方案，自然新增外國專業人才(232 人)來臺薪資所得超過 300 萬元部分以半數計入課稅，減少之綜合所得稅 1.2 億元及基本稅額稅收 0.02 億元，合計稅收減少 1.22 億元。

(2) 預估效益

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，併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增加稅收2.94億元：

A. 誘發新增外國專業人才 276 人來臺增加之綜合所得稅稅收 2.28 億元。

B. 外國專業人才來臺誘發消費所增加之營業稅稅收 0.5 億元。

C. 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 0.16 億元。

(3) 預估淨效益=收入(2)-損失(1)=2.94-1.22=1.72 億元

(五) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(六) 立法必要性

有關特定外國專業人才，如確為我國所需人才，有給予租稅優惠必要，應按租稅法定主義，於法律中明定相關納稅義務，以資明確。

四、 分項影響評估

(一) 工作許可

1. 外國專業人才及特定專業人才

(1) 問題分析

A. 現行就業服務法已具體明定外國人來臺可從事工作項目，並依授權訂定相關法規命令(雇主聘僱外國人許可及管理辦法、外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準)，明定外國人工作資格條件及雇主聘僱資格;惟隨著國際競才與攬才趨勢，鄰近國家如新加坡、中國大陸、南韓、香港等鄰近各國刻正推動各樣彈性政策及計畫，積極吸引優秀人才，我國攬才機制似有不夠彈性之虞。

B. 另考量國內薪資水準較無競爭力、國際化友善環境尚待提升，對於留才及攬才申請工作許可及居留等限制性規定，仍有進一步檢討及調整之必要，爰我國應建立更完整及彈性之攬才及留才機制，鬆綁來臺工作相關規定並簡化申請程序，以吸引優秀外國人才至我國工作，致力於建構友善留才環境及提高留才與攬才誘因。

(2) 政策目標

朝向彈性及多元方向調整開放外國人來臺工作相關規定，以留下及延攬所需專業及技術外國人才，協助發展重要產業及提升國家競爭力。

(3) 解決問題之選項

為積極延攬外國專業人才及特定專業人才，規劃放寬外國特定專業人才、短期補習班技藝類科外國教師、自由藝術工作者之來臺工作相關規定選項如下：

A. 修正就業服務法及其他授權訂定法規命令，以正本清源。

B. 訂定外國人特別法，針對符合特定條件之外國專業人士，專案予以鬆綁工作相關規定，以排除就業服務法適用。

(4) 成本效益分析

A. 質化分析：適度彈性鬆綁下列外國專業人士之來臺工作相關規定，可補充國內專業人士之不足，適度解決特定專業領域人力不足，以提升產業競爭力：

a. 短期補習班技藝類科外國教師：依就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款規定，目前僅開放補習及進修教育法立案之短期補習班得聘僱外國人從事專任外國語文教師工作；惟隨著資訊科技、專業技術有國際化趨勢，國內教師人數與專業無法滿足需求，技藝類科有聘僱外國教師需求(例如：日本動漫及角色設計)。

b. 自由藝術工作者：依就業服務法規定，現行開放外國藝術及演藝工作者之工作型態僅限定受僱或承攬，惟考量目前藝術型態及表演形式多元(例如：駐點或駐村)，故已有開放之必要。

B. 量化分析：無。

(5) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(6) 立法必要性

配合國家政策積極延攬外國專業人才及特定專業人才來臺工作，放寬外籍人才來臺工作相關規定有其必要。

2. 外國專業人才之配偶及子女

(1) 問題分析

為吸引在臺工作之外國專業人才及特定專業人才續留臺灣，考量其家庭團聚權，應適度調整外國專業人才之配偶、未成年子女及成年子女在臺工作權。

(2) 政策目標

適度放寬外國專業人才之配偶、未成年子女及成年子女在臺工作相關規定，可使其兼顧工作與家庭，提高在臺工作之外國專業人才續留之意願。

(3) 解決問題之選項

為提高在臺工作之外國專業人才及特定專業人才續留臺灣之意願，本法涉及內容如下：

A. 修訂就業服務法第 51 條規定，放寬將外國專業人才之配偶及子女納入得申請個人化工作許可之適用對象。

B. 透過訂定外國人特別法，針對符合特定條件之外國專業人才之配偶及子女，放寬申請永久居留資格，使外國專業人才之配偶及子女，得依就業服務法第 51 條規定，外國人取得永久居留證，可由外國人向勞動部申請個人工作許可。

(4) 成本效益分析

A. 質化分析：為積極延攬外國專業人才及特定專業人才，協助發展重要產業及提升國家競爭力，考量外國專業人才及其配偶、未成年子女及成年子女家庭團聚及家庭成員職涯發展需要，放寬工作權，以增

加攬才及留才誘因。

B. 量化分析：依據內政部統計，至 106 年 8 月，外國專業人才外國專業人才之配偶、未成年子女及成年子女取得永居者人數，分別為 874 人、1,466 人及 99 人，專法通過後至少可使 874 個在臺外國家庭安心在臺生活與工作。

(5) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(6) 立法必要性

配合國家政策積極延攬外國專業人才及特定專業人才來臺工作，放寬外國專業人才之配偶及子女留臺相關規定有其必要。

3. 文化藝術工作者

(1) 問題分析

延攬外國專業人才為我國當前重要政策，我國目前依就業服務法第 43 條規定可開放外國藝術工作者來臺工作，惟有關文化藝術領域專業人才仍以有特定專業之工作者為主要開放對象，且需先與我國雇主訂有契約關係，並由我國雇主代為提出申請。

目前影視音產業之外國專業人士來臺，已可依據就業服務法及外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準第 31 條相關規定申請來臺工作。惟就表演藝術產業及視覺藝術產業觀察，部分高階表演藝術工作者似難依現行法令至我國工作，並與我國表演藝術產業進一步交流發展，另目前我國視覺藝術產業就業

市場需求之國際專業人才，含括修復、鑑定與鑑價、藝術經紀人及專業策展人等，現行國內勞動聘用法規未能完全適合，爰為國際人才開放及產業運用所需，須針對外國特定專業人才及外國專業人才為藝術工作者(下稱外國自由藝術工作者)訂定專法以為因應。

(2) 政策目標

人才是國家發展的基石，培育本國人才及強化外國專業人才的延攬與僱用，提升技術交流，是提升國家競爭力的關鍵。我國為促進文化創意產業之發展、增加文化多樣性和積極開發國內外市場之前提下，政府須快速、通盤解決外國人才來臺工作所遭遇各種層面的障礙，以配合經濟轉型和國內專業人才培育，進而邁向下個階段產業發展及創造就業機會。

(3) 解決問題之選項

A. 為配合文化與藝術領域國際人才運用之需，吸引外國特定專業人才來臺工作，應簡化行政程序及放寬相關標準。本法中涉及藝術從業人士相關內容如下：

a. 簡化行政程序：外國特定專業人才（含文化藝術類人才）擬在我國從事專業工作，得不受就業服務法第 43 條及第 53 條第 1 項之規定限制，向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。另外國外自由藝術工作者，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 43 條規定之限制。

b. 外國特定專業人才工作許可：基於政策效果與時效

考量，並避免影響國內同性質之專業人士就業權益，爰於本法中，賦予中央目的事業主管機關一定之審查權，以避免影響國內文化和藝術領域之特定專業人才之就業市場。

B. 針對外國自由藝術工作者，若採自由接案工作之形式，未受單一雇主聘僱，且本人未來臺設立公司或營業據點，則無法申請工作簽證及合法在臺執業及居留一事，特於本法中訂定第 10 條，個人可逕向勞動部申請許可，於我國進行藝術工作，不受就業服務法第 43 條規定之限制。

(4) 成本效益分析

A. 質化分析：

a. 鬆綁文化藝術工作類外國專業人士來臺之限制，有助提高臺灣文化藝術產業的國際能見度，且有助提升我國文化藝術的製作水準。本法施行後，符合一定條件之外國人，得不經雇主自行向勞動部申請工作許可。惟審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，仍須由勞動部會商文化部定之，將有益於文化和藝術市場環境與人力控管上，保留政策權衡空間。

b. 以電影產業來看，次要、薪資較低且需大量人力之技術工作人員，基於製作時間和成本考量，會以招聘本國專業人才為優先。再者，我國視覺藝術市場規模不大，表演藝術產業多為中小型經濟型態，若聘用外國專業創意工作者，恐需相當成本又有語言隔閡，是否透過本法大量引進人才，有待觀察。又如工藝產業，多以微型工坊、個人工作室，以師徒制方式傳承經營，整體薪資水準不高，較無法吸引

外國人才來臺工作。綜上，就文化產業特性及市場需求綜合評估，在中(低)階專業人才方面，應不至於排擠本國人就業機會。未來文化部在訂定文化藝術工作類外國專業人才來臺資格條件時，將優先考量延攬本國文化藝術領域較缺乏之特殊、高階專業人士，如影視音產業之國際主要獎項得主或主辦知名影展主席，又如工藝產業之曾受國際組織或國家政府認證為工藝技術保存者等，以提升本國文化藝術水準，促進國際文化交流。另為因應影視產業發展，如需引進外國高端技術支援(如特效、音效、美術總監或顧問、燈光、化妝等)，是否會排擠本國高階專業人才，文化部將視未來實際運用情形進行調控。

c. 至於外國自由藝術工作者，未來將在維護藝術創作自由與保障本國藝文工作者就業權益之前提下，由勞動部會同文化部訂定相關管理辦法，審慎推動執行。

B. 量化分析

a. 現行依照外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準第 8 條規定，外國人受聘僱或依國際協定開放之行業項目所定契約，在中華民國從事第 4 條之工作 (其中第 10 款為文化、運動及休閒服務工作)，其薪資或所得報酬不得低於中央主管機關公告之數額。目前聘僱月薪新臺幣 47,971 元之條件，是依 2004 年勞動部職類別薪資調查的我國專業人員平均總薪資結果所訂。依據行政院主計總處統計，我國文化相關領域服務業受僱人員之平均經常性薪資，除出版業 2015 年之經常性薪資外，大致上未超過勞動部要

求外國人受聘僱月薪 47,971 元之條件，請見附表 4 至附表 10。因此，外國人於臺灣受聘仍受限於現行薪資需超過 47,971 元標準之條件，應不致影響國內大多數文化和藝術領域的勞動市場，及造成低薪白領外勞拉低本國就業薪資之情形。

附表 4 我國創作及藝術表演業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	7,395	42,623	35,489	166.7
2014	7,914	39,318	35,852	156.9
2015	7,876	38,010	36,016	157.1
2016	8,024	39,645	36,044	156.3

資料來源：行政院主計總處統計資料。

附表 5 我國其他專業、科學及技術服務業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	17,270	48,652	40,911	181.1
2014	18,034	45,109	41,354	179.9
2015	18,766	47,388	42,621	175.4
2016	19,328	48,154	43,522	166.5

資料來源：行政院主計總處統計資料。

附表 6 我國出版業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	33,605	53,676	47,228	166.8
2014	33,979	54,175	47,817	165.5
2015	33,684	55,657	48,949	164.7
2016	32,385	55,243	49,952	159.0

資料來源：行政院主計總處統計資料。

附表 7 我國影片服務、聲音錄製及音樂出版業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	17,564	40887	35,757	161.7
2014	17,077	39,897	35,212	163.3
2015	17,555	39,212	35,000	161.7
2016	17,856	40123	36,199	158.4

資料來源：行政院主計總處統計資料。

附表 8 我國傳播及節目播送業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	20,935	51,228	45,951	168.0
2014	21,760	49,691	42,536	169.8
2015	22,988	50,811	41,789	169.3
2016	23,795	49,621	41,664	165.4

資料來源：行政院主計總處統計資料。

附表 9 我國運動、娛樂及休閒服務業受僱人員統計

	受僱人數(人)	每人每月薪資(元)	經常性薪資(元)	平均工時(小時)
2013	48,747	35,078	32,584	182.8
2014	47,072	35,243	32,765	182.2
2015	47,664	35,884	33,331	181.0
2016	48,786	36,341	33,955	171.8

資料來源：行政院主計總處統計資料。

b. 另調查現行外國藝術人士入臺就業情況，因文化部主管的多數文化服務相關領域專業人才，在加入 WTO 之際，未承諾開放娛樂服務（CPC 9619），即未承諾開放由戲劇製作-歌手組樂隊和樂團所提供的娛樂服務（CPC 96191）、由作家-作曲家-雕塑家-藝人和其他個人藝術家所提供的娛樂服務（CPC

96192)、其他未分類之輔助文藝服務(CPC 96193)、馬戲團-遊樂場和類似服務 (CPC 96194)、宴會廳-迪斯科舞廳和舞蹈教練服務 (CPC 96195)、其他未分類之其他娛樂服務 (CPC 96199)。我國也未承諾開放獨立專業人士來臺工作，故外國文化相關領域專業人才進入臺灣，必須透過外資在臺商業據點利用跨國企業內部調動人員得入境並居停留、透過我國企業僱用之自然人得入境並居停留、外國企業所僱用之人員透過該外國企業與我國從事商業活動之企業簽訂服務契約，得入境並居停留。依前述管道進入我國就業之外國專業人才，節錄文化藝術領域從業人士情況如表 7。

附表 10　進入我國就業之外國文化相關領域專業人才

類別	A 、專門性技術性工作						F 、宗教、藝術及演藝工作		
項目	10 文化、運動及休閒服務工作								
	01 出版事業	02 電影業	03 廣播電視業	04 藝文及運動服務業	05 圖書館及檔案保存業	06 博物館歷史遺址及類似機構	02 藝術工作	03 大眾傳播之演藝工作	04 公開表演之演藝工作
2013	117	25	57	104	0	0	207	2,638	10,355
2014	102	18	46	156	0	2	55	2,656	13,280
2015	94	41	56	159	0	1	95	2,594	12,028
2016	147	40	76	209	1	0	86	2,500	12,332

資料來源：文化部整理勞動部資料。

(5) 意見徵詢

A. 同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

B. 若以電影產業為例，來臺工作之國外電影專業人士，以提供電影產製面的服務為主要工作類型，其所需之專業分工較為精細，知識及技術門檻較高，較有向國外尋求專業人力之需求，本法之制定，應對國際人才

合作有所助益。

(6) 立法必要性

A. 目前我國文化藝術產業所需求之外國人才，羅列如下：

a. 電視產業：目前電視產業在「國外引進」人才類型較多者包含「國外行銷」、「美術設計」和「演員」，若開放在電視產業範疇具傑出表現之國外專業人士來臺工作，吸收其國外數位科技與媒體結合的經驗，將可增加我國電視產製專業技術與國際接軌之競爭力。

b. 電影產業：電影產業專業分工較為精細，知識及技術門檻較高，我國向國外尋求專業人力支援需求，多在於攝影、音效、後製特效、剪輯、美術設計等技術性工作。

c. 流行音樂產業：若開放在流行音樂產業範疇具傑出表現之國外專業人士來臺工作，對我國流行音樂產業界或能提供高規格之專業技術服務，亦有助於國內流行音樂工作者知識及技術方面之提升。

d. 視覺藝術及表演藝術產業：近年隨著科技進步以及跨域趨勢，表演團體除了結合科技改變演出形式，亦嘗試結合 OTT 平臺業者透過直播方式傳播節目內容，讓民眾可透過行動裝置即時收看節目，因應未來新興創作型態出現，相關人才之需求增加。另因應我國視覺藝術產業穩健發展，相關線上藝術平臺、藝術金融、地區藝術策展等人才之需求亦為提升。

B. 為避免排擠及壓縮我國文化藝術人士之就業機會，並因應本法立法施行，文化部將配合及參酌業界需求，

制定可行標準及相關管理辦法，保留專案核定權，儘量降低對本國文化藝術工作、就業市場衝擊，期更進一步達成人才交流及專業提升之效益。

4. 港澳居民

(1) 問題分析

依香港澳門關係條例第 13 條之規定，香港或澳門居民受聘僱在臺灣地區工作，準用就業服務法第五章至第七章有關外國人聘僱、管理及處罰之規定，爰港澳居民來臺就業之規範，係準用「外國人」，本法既為針對外國專業人才延攬及僱用之專法，為吸引港澳專業人才來臺工作，並與外國專業人才來臺工作之權益衡平，本法應納入港澳專業人才之(準)用。

(2) 政策目標

將港澳專業人才納入本法適(準)用範圍。

(3) 解決問題之選項

A. 於本法納入港澳專業人才適(準)用之依據。

B. 修正香港澳門關係條例，明定港澳專業人才延攬及僱用準用本法之相關規定。

(4) 成本效益分析

A. 依據勞動部統計，至 106 年 6 月，外國專業人員有效聘僱許可人數為 3 萬 3,506 人，其中香港 1,063 人、澳門 311 人，人數尚低，納入本法準用，對我國就業市場不致有重大影響。

B. 港澳專業人才亦為我國積極爭取之對象，納入本法準用最符合立法經濟。

(5) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(6) 立法必要性

為加強吸引港澳專業人才來臺工作，並與外國專業人才來臺工作之權益衡平，將港澳專業人才納入本法適用有其必要。

(二) 就業金卡

1. 問題分析

(1) 我國目前僅取得永久居留之外籍人士得逕向本部申請個人工作許可在臺從事工作，無須經雇主申請。惟目前外籍人士工作、居留、簽證分屬各機關管轄，於申請作業上須外國人分別送件申請，較不便民。

(2) 新加坡之「個人化就業准證」(PEP)、英國之「卓越人才工作簽證」等，提供高階人才自行尋職及轉換工作之就業簽證，以符合國際高階人才之需求。

2. 政策目標

為吸引外國特定專業人才，解決其分別向各單位申請工作許可、居留、簽證等程序，整合跨部會申請流程，簡化行政申請不便。

3. 解決問題之可能選項

依專法規定由內政部移民署擔任單一窗口，核發外國特定專業人才來臺之個人化就業准證，整合單一窗口作業。

4. 成本效益分析

(1) 質化分析：由各中央目的事業主管機關公告我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域特殊專長之外國特定專業人才之認定標準(資格條件)，已具明確特殊性及稀少性，為國內各領域所需要及缺乏之專才，開放就業金卡將有助於國內引進延攬外國高階專業人才；另鑑於就業金卡尚無涉及外國人資格條件放寬，爰不會影響國人與青年就業。

(2) 量化分析：未來外國特定專業人才許可取得就業金卡人數，將取決於各中央目的事業主管機關訂定認定標準之範圍；另依據內政部統計，至 106 年 8 月，外籍人士取得永久居留計 1 萬 2,641 人，相較同期本國勞工就業人數 1,137 萬 7 千人，占比僅約 0.11%，故如各機關落實訂定具明確且有特殊專長及特殊性之外國特定專業人才認定標準，不致影響本國專業人士之就業機會或勞動條件。

5. 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

6. 立法必要性

增加外籍人才尋職與就職之彈性及單一便利性，有利吸引及延攬外籍人才來臺工作。

(三) 停居留

1. 外國專業人才及特定專業人才

(1) 問題分析

A. 依據入出國及移民法第 22 條第 3 項規定，外僑居留證之有效期間，係自許可之翌日起算，最長不得逾 3 年，爰此，外國人之外僑居留證屆期後，須取得居留

事由(如工作許可)始能向內政部移民署辦理展期繼續居留，致外國人產生不便。

B. 外國特定專業人才擬在我國從事專業工作，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡，探究其作業方式，現行此四種證件須向勞動部勞動力發展署、外交部領事事務局、內政部移民署三個機關進行申辦，又各單位有各自之審核證件系統及繳費系統，申辦標準、法規亦不一，此種申辦流程至少需往返 3 個機關高達 6 次至 8 次。此外，受限於我國在有些國家並無駐外館處或申辦地點距其居住處所過於遙遠，對境外申請者造成極大不便，且整個申辦過程約需耗時近 1.5 個月，不僅繁瑣冗長，亦影響外國白領人士來臺發展之意願。

(2) 政策目標

A. 針對外國特定專業人才之外僑居留證效期由 3 年延長至 5 年，減少渠等辦理外僑居留證延期之時間及舟車勞頓，亦可提高其來臺工作之意願。

B. 建構單一服務窗口，簡化外國專業人才來臺流程，支援五合一跨部會優質服務。

(3) 解決問題之選項

A. 為利外國特定專業人才安心在臺灣居留，不須每 3 年再向內政部移民署申請外僑居留證延期，爰參考日本及韓國之做法，針對外國特定專業人才，於本法第 7 條明定，其聘僱許可及居留許可之期間由現行最長 3 年，延長至最長 5 年，不受入出國及移民法第 22 條第項 3 項有關外僑居留證，最長不得逾 3 年之限制。

B. 規劃建置外籍白領人士單一服務窗口平臺，將各主管機關所需的申請表單格式與應備文件重新規劃，整合集中在同一個平臺上，並提供申辦範例供申請者參考，以避免申請者重複退(補)件之時間損失；而雇主、外國人士或代辦人員只要進入此平臺填寫申請資料，同時上傳各機關所需的應備文件電子檔即完成初步申請程序，之後外國人士再親至領務局進行護照等正本文件查核及約談即可完成全部申辦程序。如此申請者無需再前往勞動力發展署與內政部移民署等機關臨櫃辦理。此外，申請者與各主管機關亦可透過此平臺檢視全案申辦進度與各機關的審核狀況，而無需他機關再行核發證明文件，如此可免除機關間公文往返之行政作業，達簡化作業流程之目標。

(4) 成本效益分析

A. 質化分析：外國特定專業人才依其聘僱許可期間申辦 1 至 5 年之外僑居留證，可減少其辦理延期之時間及舟車勞頓，亦可減低其疏於辦理延期而遭致裁罰或出境等情。另有關簡化外國白領人士來臺之申辦流程，整合跨部會作業提供單一服務窗口，提升政府服務效率，實現便利、快捷、優質的服務目標。

B. 量化分析：減少延期次數、減少簽證、工作證及居留證等核發所需平均時間約 50%。

(5) 意見徵詢

A. 同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

B. 有關四證合一就業金卡，業經本(106)年 1 月 18 日召開「外籍白領申辦窗口平臺工作圈第 1 次研商會議」跨機關研商討論會議針對平臺作業流程與各機關配合之作業方式等進行討論，惟因涉及跨部會流程整

合議題，尚需與各部會再進行需求訪談取得最有效率之方式。

(6) 立法必要性

A. 目前外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長不得逾 3 年，為利外國特定專業人才安心在臺灣居留及減少其逾期風險及舟車勞頓，實有立法延長為 5 年之必要。

B. 目前外國人在臺工作需申請工作許可及簽證證件後始取得居留證件，為發揮本案申請就業金卡單一申請平臺之功能，並簡化行政程序作業，爰需立法以資明確。

2. 外國專業人士之配偶及子女

(1) 問題分析

A. 民眾反映入出國及移民法第 25 條第 3 項第 2 款申請永久居留之外國人，其配偶及未成年子女因不符合申請永久居留之相關規定，致其無法取得永久居留，因其身分關係不安定，不利外國高級專業人才專心工作，減低其留臺之誘因。

B. 依據入出國及移民法第 23 條規定略以，未滿 20 歲之外國人，其直系尊親屬為經核准居留或永久居留之外國人，得向內政部移民署申請居留；如外國人之子女已成年，及無法依該規定繼續居留，而須以覓得經中央勞動主管機關或目的事業主管機關許可在我國從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款或第 11 款工作或與國人結婚始得繼續居留，惟年滿 20 歲之外國人因就學、職涯探索或從事非上開就業服務法規定之工作而無法繼續居留，致其家庭團聚權遭受影響。

C. 依據入出國及移民法第 33 條規定，外國人於永久居留期間，每年居住未達 183 日(但因出國就學、就醫或其他特殊原因經入出國及內政部移民署同意者，不在此限)，內政部移民署應撤銷或廢止其永久居留許可，並註銷其外僑永久居留證，惟實務上高階白領人士因業務需要須不定期出差，無法長時間居住國內，導致其外僑永久居留證遭撤銷或廢止，影響其居留權益及留臺工作之意願。

D. 外國專業人才之直系尊親屬倘欲來臺探親，依現行法規定，每次僅得在臺停留最長 6 個月，除因疾病、天災或照顧近親等特殊事由得視情況予以再延長停留期間外，渠等直系尊親屬並無其他事由得續留在臺，恐影響外國人才留臺意願。

(2) 政策目標

A. 保障外國優秀人才之家庭團聚權，可同時吸引外國優秀人才之配偶及子女來臺及留臺工作，提升我國產業競爭力。

B. 為完善我國留才環境，增加留才誘因，本法放寬直系尊親屬探親停留期間，不受現行法拘束，期能進一步吸引是類人才留臺就職意願，俾促進國內技術交流及專業技術進一步發展。

(3) 解決問題之選項

A. 為吸引外國優秀人才來臺，增加渠等在臺永久居留誘因，爰於本法放寬外國人依入出國及移民法第 25 條第 3 項第 2 款之高級專業人才申請永久居留之規定，於本人申請永久居留時，其配偶及未成年子女得隨同本人申請永久居留。

B. 近年來我國面臨少子化及高齡化的社會現象，勞動力

參與率逐年下降，為吸引多元優秀人才留臺服務，針對在臺從事專業工作並已取得永居之外國專業人才，考量其家庭團聚權，如其成年子女符合在臺合法居留相當期間等條件，因與我國關係較為密切，爰於本法放寬渠等如曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 270 日、未滿 16 歲入國，每年居住超過 270 日或在我國出生，曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 183 日，即得向內政部移民署申請繼續居留，俾利其在就學、覓職或思考人生方向，有助於外國專業人才留臺繼續工作，有助於我國整體經濟發展。

C. 為保障取得永久居留外國人之居留權及有效延攬外國專業人士來臺，提升國家競爭力，吸引外商根留臺灣，爰參採日本、韓國及新加坡等亞洲鄰近國家作法，於本法放寬取得永久居留者在國內居住日數之限制，但出國 5 年以上者，則廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。

D. 本法係針對取得居留權之外國特定專業人才直系尊親屬，開放申請 1 年效期、多次入國、停留期限 6 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 1 年。

(4) 成本效益分析

A. 質化分析：高級專業人才之配偶及未成年子女隨同申請永久居留，可減少當事人送件時間，亦縮短內政部移民署審案之時效。另外國人之成年子女得繼續在臺居留，將有助於外國專業人才留臺繼續工作之意願，其子女亦多為雙語人才，對我國深具瞭解及認同感，

如能留臺繼續工作，對我國整體經濟發展、文化交流及國際貿易皆有助益。另放寬取得居留外國人才直系尊親屬在臺探親停留，除可滿足渠等奉養及照顧尊親屬之人倫需求，尊親屬在臺停留期間亦可協助照護未成年子女，提升外國專才整體生活安定性。外交部目前所核發之探親停留簽證多為 60 日之停留，本法放寬外國特定專業人才直系尊親屬初次即可申請 180 日之停留簽證且可延期停留，總停留期間達 1 年，除可便利渠等不須耗時往返行政機關辦理延期程序，亦不須出境再入境即得在臺停留 1 年，有效達到簡政便民。

B. 量化分析：至 106 年 8 月，取得永久居留人數計 1 萬 2,641 人，如放寬渠等在國內居住日數之限制且出國 5 年，可降低永久居留被廢止之數量，並提高留臺人數之意願，創造國家經濟利益。另開放外國特定專業人才尊親屬來臺長期探親停留，初估符合資格者約 1 萬 8,412 人，本法實施後停留逾 180 日者，始須申請 1 次延期，即可再停留 180 日，預估持該類簽證(註記 P)之延期申請案量將隨之減少，大幅提升便民程度並節省行政資源。

(5) 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(6) 立法必要性

按目前入出國及移民法之規定，針對高級專業人才之居留規定較為嚴謹，不利現行政府推行友善移民環境之宗旨，入出國及移民法部分條文修正草案雖於 105 年 8 月 15 日由內政部函報行政院審查，對現行世界各國皆積極攬才之趨勢仍緩不濟急，爰有儘速立法之必要，俾利保障渠

等之居留權益及增加其留臺之意願。

為強化外國專業人才留臺之誘因，放寬渠等直系尊親屬來臺探親停留期間，實有增進渠等留臺貢獻所長之意願，將可促進國內專業技術交流與成長，爰放寬此項長期停留之規定確有必要。

(四) 退休

1. 問題分析

(1) 勞工：勞工退休金條例立法時，考量外國人在臺工作，大多屬短期僱用性質，新的退休金制度剛推行，宜簡單明確，易於實施，故適用對象以適用勞動基準法之本國籍勞工為限，外國工作者仍繼續適用勞動基準法退休金之規定。嗣後考量與我國國民結婚且獲准居留之外國配偶，宜以國民待遇對待，亦於 103 年將其納入適用對象。今考量外國人士獲准取得永久居留證在臺工作者，有意願永久居留於臺，納入勞退新制適用對象以照顧其退休後老年生活，爰增訂將渠等人員納入適用對象，以保障其退休後老年生活。

(2) 公立學校外國教師：依現行學校教職員退休條例(以下簡稱退休條例)第 20 條規定，外國人任中華民國公立中等以上學校教師者，準用本條例辦理退休，但以支領一次退休金為限。查上開規定之立法意旨，係基於保障具本國籍之公立學校教職員之退休基本生活，爰以具本國國籍之公立學校教職員為適用對象，至於外國籍教師，因未具本國國籍，不得適用退休條例，惟為顧及渠等權益並與該條例適用對象有所區別，始以「準用」之立法方式訂定第 20 條規定；現為加強延攬優秀外國專業人才來臺任教，爰制定本案特別條例以為因應。

2. 政策目標

(1) 勞工：吸引及留住外國專業人才，並鼓勵其在臺服務。

(2) 公立學校外國教師：協助國內學校吸引優秀外國專業人才來臺任教，提升學術交流，增進國內學校之國際學術競爭力。

3. 解決問題之選項

(1) 勞工：外國人士目前適用勞動基準法退休制度，必須符合退休要件，始有請領退休金之權。惟為留住外國專業人士在臺服務，本次立法爰將取得永久居留之外國人士納入勞工退休金條例適用對象。

(2) 公立學校外國教師：為配合本案加強延攬優秀外國專業人才來臺任教之目的，考量取得永久居留權之公立學校現職編制內專任合格有給之外國籍教師，係以在臺永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，與本國教師享同等退休待遇，保障其老年生活，爰於本法第 12 條規定：「(第 1 項)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。(第 2 項)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。」

4. 成本效益分析

(1) 質化分析

A. 勞工：鼓勵外國專業人才在臺服務，將渠等人員獲准取得永久居留許可者納入本條例適用對象，以保障其退休後老年生活，有助於吸引及留住人才。

B. 公立學校外國教師：本法通過後，將有助於國內學校延攬外國籍優秀專業人才來臺任教，提升學術競爭力。

(2) 量化分析

A. 勞工：依據內政部統計，至 106 年 8 月，持有效永久居留證(含在臺、離臺)外僑人數計 1 萬 2,641 人，扣除已適用勞工退休金條例之外國配偶 7,162 人，推估取得永久居留之外國人士適用修法後之勞工退休金條例退休金制度人數，約為 5,479 人。

B. 公立學校外國教師：

a. 據人力資源管理資訊系統 (WebHR)資料所示，至 106 年 6 月公立專科以上學校編制內外國教師計有 376 位。

b. 茲以現行教師退休時平均任職年資為 30 年，爰推估 30 年純新制年資之教授(770 薪點)辦理退休時，倘選擇支領月退休金，其每月退休金額約為 6 萬 3,690 元；倘選擇支領一次退休金約為 477 萬 6,750 元(約 6 年 3 個月之月退休金總額)，爰支領月退休金對於教師退休後經濟生活較有保障。

5. 意見徵詢

(1) 同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(2) 為研議取得永久居留之外國人士納入勞工退休金條例適用對象，勞動部分別於 104 年 8 月 17 日及 105 年 8 月 29 日邀集專家學者及相關部會召開會議研商，與會人士大致認為外國人士獲准取得永久居留者，係有意願永久居留於臺，以國民待遇對待，保障其退休生活，尚屬合理。

6. 立法必要性

(1) 勞工：配合行政院政策，鼓勵外國專業人才在臺服務，將渠等人員獲准取得永久居留許可者納入本條例適用對象，以保障其退休後老年生活，有助於吸引及留住人才。

(2) 公立學校外國教師：因現行退休條例明定，於公立中等以上學校任教之外國籍教師，於符合該條例規定辦理退休時，僅得支領一次退休金。為利延攬外國優秀專業人才，對於取得永久居留權之公立學校現職編制內專任合格有給之外國籍教師退休時，排除退休條例第 20 條規定而得選擇支(兼)領月退休金，則須於特別法中訂定以為法源。

(五) 健保

1. 問題分析

依現行全民健康保險法規定，目前外國人士及其配偶子女，在臺灣地區領有居留證明文件者，除在臺有一定雇主之受僱者外，須在臺居留滿 6 個月才可加入全民健保。

2. 政策目標

吸引外國專業人才來臺留臺，以提升國家競爭力。

3. 解決問題之選項

放寬受聘僱從事專業工作之外國人，其配偶、未成年子女及在臺出生之新生嬰兒，領有居留證明文件者，參加全民健保不受全民健康保險法第 9 條第 1 款在臺居留滿 6 個月之規定限制。

4. 成本效益分析

(1) 質化分析

A. 依健保統計資料顯示，目前外籍專業人士之配偶及未成年子女參加全民健保，並未對健保財務有負面影響。惟現況係因目前有 6 個月等待期之限制，已防堵大部分帶病投保大量使用健保醫療資源之可能，若未來免除 6 個月等待期之限制，是否會造成海外來臺新加入健保體系者帶病投保，立即使用大量健保資源之投機情形發生，仍有待後續觀察；另亦可能引起本國籍專業人才之配偶及未成年子女要求援引比照不受 6 個月等待期之限制，其誘發效應，亦須予以考量。

B. 有關放寬外籍專業人才之身心障礙成年未婚子女在臺居留並納入健保，依 105 年我國身心障礙醫療費用支出約為非身心障礙者約 7.5 倍推估，對於健保將產生相當之額外支出。

(2) 量化分析

依「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」第 8 條規定，外國人受聘從事專門性技術性工作，其薪資或所得報酬不得低於中央主管機關公告之數額(目前為新臺幣 47,971 元)。本案參考上述規定，以健保第 1 類第 1 目至第 3 目及投保金額 48,200 元以上加保之外國人士，其 105 年全年在保之配偶及子女約 4,316 人，依 105 年健保資料進行分析如下：

A. 保險費收入：依健保法規定，第 1 類第 1 目至第 3 目投保單位負擔及政府補助之保險費，其眷屬人數係以平均眷口數 0.61 人計算，不受實際眷屬人數影響，故僅列計是類對象自付之一般保險費，按其被保險人近 6 個月投保金額、一般保險費率 4.69%及自付比率 30%計算，合計約 0.94 億元。

B. 保險給付：是類對象近 6 個月申請健保醫療費用給付合計約 0.35 億點(約 0.322 億元)。

5. 意見徵詢

同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

6. 立法必要性

有關放寬外國專業人士之配偶及未成年子女參加健保免除 6 個月等待期之規定，因健保等待期之設計，係全民健康保險法立法之初，為避免新進入健保體系者有帶病投保之道德風險，乃參採社會保險之基本原則，設有 4 個月（二代健保修法時，立法院決議延長為 6 個月）等待期之規定，若要變動此原則，則必須透過立法程序處理，惟為避免破壞健保法設計之原則及架構，並配合國家政策積極延攬外國專業人才及特定專業人才來臺工作，爰於本法中為特別之規定。

(六) 尋職簽證

1. 問題分析

(1) 依現行法令，外籍人士多僅能透過免簽證等方式來臺尋職，因此外籍人才經常反映來臺面試、尋找工作實與申請入境目的不相符，且對外籍人才及企業主雙方均存在資訊不對稱，外籍人才初到一個陌生國度，要找到企業文化、工作性質相符合的企業，並能獲得企業主的認可順利就業，以及完成工作許可的申請，往往需要至少 6 個月以上的時間；又行政部門辦理座談會、與外國商會及新創產業之外籍高階人才深入討論相關議題時，亦經常有外籍人士建議，為吸引外國青年來臺工作，提升外籍專業人士來臺就業前，對工作內容、我國文化、社會環境等之認識，應提供給一較長的尋職期間，以利尋職。

(2) 另外，國內外許多研究結果亦顯示，吸引外國優秀人才有助於本國之經濟及人力資源發展。如 Alvarez 等人(2011)之研究指出，若同一團隊內有外國籍及本國籍人才，本國籍人才不但能持續精進自身表現，更能從外籍人才處學習到不同的技能及更多的知識，有助於提升本國籍人才素質，我國目前主要推動之創新創業、亞洲·矽谷等重大產業政策，都需要大量年輕人才投入，以帶動我國創業能量，並協助企業升級轉型及國際化布局，因此有效吸引及留用外國青年人才之機制，實更為重要。

2. 政策目標

為加強延攬及吸引外國專業人才來我國從事專業工作及生活，廣泛吸引外國專業人才來臺，並回應業界及外籍人士需求，讓更多有意願來臺灣工作的外籍社會新鮮人能夠在進入僱傭關係前，能有一段期間來熟悉工作及臺灣社會文化，或覓得符合其志趣及專長之工作，提高留臺工作意願，進而協助我國留用優秀人才，提升國家競爭力，本會爰參考美國、英國、澳洲、德國、奧地利及紐西蘭等國家做法，於本法規劃核發實習及尋職簽證，以協助國內企業及相關法人延攬更多的國際學生及各產業領域之海外人才來臺，以促進國際交流與提升產業國際競爭力。

3. 解決問題之選項

(1) 研議核發尋職簽證，加強延攬外籍人才來臺：為吸引海外優秀人才來臺工作及生活，於本法第 19 條訂定核發尋職簽證內容，放寬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 3 個效期、多次入國、停留期限 6 個月之停留簽證；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 6 個月。惟為避免有心人士濫用及社會疑慮，應配合訂定較嚴格之資格審查措施，以確保我國著實留用優秀人才。

(2) 為降低國人對放寬外籍人士尋職期間規定之疑慮，本會規劃於外籍人士申請來臺尋職簽證各階段設立一定條件及查核點，如申請條件(如薪資、學歷等)，以及人數管控等。另考量來臺尋職者仍以轉換為正式僱用關係為宜，為避免放寬措施有遭濫用之虞，爰規定 3 年內同一申請人不得以相同事由，申請長期停留許可。

4. 成本效益分析

依據勞動部統計，至 106 年 6 月底止，外國專業人員有效聘僱許可人數為 3 萬 3,506 人，占我國整體就業人數比重約為 0.3%，開放尋職簽證應不致過度衝擊國內就業市場，相關質化與量化之效益推估如次：

(1) 質化分析

尋職簽證之規劃目的係為廣納優秀專業人才來我國就業，充實我國人力資本，並提升產業技術水準、增加與國際之鏈結，進一步提升我國國際競爭力，並帶給國人國際化視野及環境。以新加坡、香港等為例，雖未擁有豐厚的自然資源，但因國際化程度高，帶動其經濟發展並吸引許多優秀人才與企業前往進駐。根據新加坡人力資源部 104 年之統計資料顯示，新加坡之外國人於該年已達到近 140 萬人，占總人口近 3 成。我國僅希望透過尋職簽證之核發，吸引更多優秀外籍人才來臺工作，此機制除設有簽證核發資格審查機制外，渠等若欲長期留臺工作，亦須符合我國原訂之外國專業人員之最低薪等規範，並不致大幅影響國人就業。

(2) 量化分析

A. 依據外交部統計，我國目前給予 59 個國家免簽證待遇，其中除新加坡及馬來西亞等 10 國為 30 天免簽外，其餘 49 國均為 90 天免簽。免簽國家國民入境後，在免簽停留期限到期前倘已尋獲工作，得持相關目的事業主管機關核發之應聘許可函在境內直接申請應聘居留，無須出境。在實務上，外交部受理免簽入境人士在境內申請改換應聘居留之簽證申請案，粗估每月平均約有 250 件。

B. 為避免國人對尋職簽證之核發是否有過於浮濫之疑慮，本法針對尋職簽證之核發規劃除相關管控配套機制外，並設定開放名額限制，後續將由外交部會同內政部並會商本會及中央目的事業主管機關，依人才需求及申請狀況於每年公告之。

C. 綜上，本法正式實施後，外國專業人士除可利用現行機制外，亦可申請「尋職簽證」，對渠等而言，係增加一便利、彈性且合法之管道來臺尋職，另以外交部目前受理免簽入境人士在境內申請改換應聘居留之簽證申請案粗估每月平均約有 250 件而言，人數應不致大幅增加。

5. 意見徵詢

(1) 同前貳、立法策略評估之五「意見徵詢」所述。

(2) 本會 105 年 6 月為蒐集外籍人才來(留)臺遭遇問題，曾進行線上問卷調查 (回收達 535 份)，當時部分外籍人士亦表達因無類似尋職簽證之規劃，持觀光簽證來臺從事尋職工作及參與各企業面試實與其入國目的有別，且只能短期停留，期待政府能重視並協助解決。

(3) 另依據部分立法委員、各國在臺商會代表、外國人才及新創業者之建議，於本法中研擬條文，規劃鬆綁外國畢業生來臺實習資格限制、延長其在臺實習期間、便捷渠

等入出境手續、提供尋職簽證等措施，俾符合企業、新創事業或法人機構營運與進行人才培訓之需求，並提高外國籍學生或人才臺實習之意願。

6. 立法必要性

本法設立尋職簽證制度，可增加國內產業延攬國際人才之機會，有助於國內企業加速拓展國際市場，在立法上有其必要性與急迫性。

肆、 人權及性別影響評估

一、 相關人權分析

(一) 工作權

1. 影響國人就業之疑慮

本法僅針對特定對象予以彈性放寬在臺工作相關規定，至於非屬特定對象，仍須回歸就業服務法相關規範辦理，如從事專門性技術性工作外國人須符合一定學經歷及薪資門檻規定，另擔任僑外資事業單位主管等相關工作需具有一定專業資格，故本法放寬規範特定對象之人數有限，不致影響本國專業人士之就業機會及薪資水準。

2. 對國人工作權影響之分析

對於積極延攬海外外國專業人才，將可因應企業面臨國際化需求，有助於發展海外市場，提升產業競爭力，且企業未來在開拓市場與加強擴大投資後，後續將可望增加國內工作職務，進而創造國人就業機會；另對於企業於增加獲利後，將有助改善國內勞工勞動條件，提升國民經濟水平並有助維持社會安定。

(二) 外國人入出境權

1. 制止出入國(境)權

(1) 依據入出國及移民法第 21 條規定，外國人經司法或各權責機關通知限制出國者，內政部移民署應禁止其出國。

(2) 依據入出國及移民法第 18 條規定，外國人有第 1 項各款情形，內政部移民署得禁止其入國。

2. 我國現行強制(驅逐)出國(境)制度

(1) 入出國及移民法第 36 條第 4 項規定，內政部移民署依規定強制驅逐外國人出國前，應給予當事人陳述意見之機會；強制驅逐已取得居留或永久居留許可之外國人出國前，並應召開審查會。

(2) 香港澳門關係條例第 14 條第 3 項規定，內政部移民署於強制香港澳門居民出境前，應給予陳述意見機會；強制已取得居留或定居許可之香港澳門居民出境前，並應召開審查會。

(3) 新修正之外國人強制驅逐出國處理辦法有關給予當事人陳述意見機會及召開審查會審查等規定，係參酌入出國及移民法修正外，另增訂第 2 條規定，逾期停留或居留之外國人，主動表示自願出國，經查無法律限制或禁止出國情事者，得准予其於一定期限內自行出國；第 6 條規定，考量當事人身體因素、年幼無法獨自出境，亦無人協助出境者或其他特殊情形，得暫緩執行強制出境(104 年 12 月 24 日函刊行政院公報期滿後，於 105 年 3 月 3 日發布施行)。

(4) 新修正之大陸地區人民及香港澳門居民強制出境處理辦法有關給予當事人陳述意見機會及召開審查會審查等規定，係參酌入出國及移民法修正外，另增訂第 6 條規定，逾期停留或居留之大陸地區人民、香港或澳門居民主動至權責機關表示自願出境者，得准予其自

行出境規定；第 8 條規定，考量當事人身體因素、年幼無法獨自出境，亦無人協助出境者或其他特殊情形，得暫緩執行強制出境(105 年 5 月 17 日函刊行政院公報期滿後，於 105 年 11 月 14 日發布施行) 。

二、 人權之保障

(一) 以往取得居留或定居許可之外國人或在臺無戶籍國民涉有犯罪，遭法院判刑；有違反善良風俗；有危害我國利益、公共安全、公共秩序；逾期居留；從事與居留原因不符之活動或工作等行為者，得不經審查會複審，內政部移民署逕為強制或驅逐出國處分，並以強制力強制其離開我國。然為符合各國際公約及我國憲法保障人民遷徙自由及正當法律程序之意旨，內政部移民署相繼修正發布「外國人強制驅逐出國處理辦法」及「大陸地區人民及香港澳門居民強制出境處理辦法」，以落實保障外國人及香港澳門居民居留及定(永)居權。

(二) 另依公民權利與政治權利國際公約第 12 條規定，合法處在一國領土內的每一個人在該領土內有權享受遷徙自由和選擇住所的自由，及人人有自由離開任何國家，包括其本國在內之權利，除法律所規定並為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德、或他人的權利和自由所必需且與該公約所承認的其他權利不抵觸的限制外，應不受任何其他限制。爰我國對外國人入出境之管制，符合兩公約之規範。

(三) 我國向來重視民主、法治、人權及自由，積極配合各公約相關規範，另為強化所屬各機關(單位)能將兩公約落實於日常業務之處理，並避免因執行業務而侵犯人民權益，編撰相關人權教材，強化業務承辦同仁人權知能，另外對於影響人權之各項法案訂定及修正，均嚴格評估檢視，期與國際接軌。

三、 性別影響評估

本會於106年2月13日完成「法案及性別影響評估檢視表」，並經徵詢性別平等專家意見，綜合性檢視意見略以：法案之內容與性別議題無直接關聯，惟嗣後應持續建立各類別則適用對象(含眷屬)之性別統計資料。「法案及性別影響評估檢視表」業併入本法送立法院審查中。

伍、 結論

人才是決定國家競爭優勢的至要關鍵。如何加強吸引外籍專業人才為我國所用，以提升臺灣整體人力素質及水準，是極為重要的工作，世界各國無不透過增修相關移民法令、簡化入境簽證手續、簽發長期居留證明，乃至提供稅賦優惠、高額待遇、眷屬隨行津貼、子女教育補助等措施，積極向國際競逐高級專業人才，以填補我國專業人才的不足。

為協助我國企業延攬國際人才，同時避免國人對於開放外國人士來臺工作之種種疑慮，本法擬在不改變外籍專業人才來臺之工作資格及審查標準之原則下，迅速、通盤調適當前法規限制，大幅度鬆綁不合理規定，全面改善外國專業人士在臺居留、工作及生活之便利程度，期可有助延攬國際優秀人才來臺及留臺，輔以配合「新南向政策」等國家政策方向，加速我國產業轉型升級，帶動經濟發展，進一步增加就業機會。

附件：外國專業人才延攬及僱用法條文對照表

條文	說明
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。	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。
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，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。	本法與其他相關法律之適用關係。
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。	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。
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第一款至第六款之工作。 (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。	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。
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。 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。	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。 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。
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。 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。 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。	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。 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。 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。
第七條　雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，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。 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	一、依就業服務法第五十二條第一項規定「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

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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，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。	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。 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。 三、如該外國特定專業人才之成年子女為身心障礙者且無法自理生活，若不准其依親居留及延期居留，將致其必須定期離境，為免於外籍白領生活工作之不便，以及基於人道之考量，遂規定外國特定專業人才經內政部移民署許可居留者之成年子女，因身心障礙無法自理生活者之依親居留及延期居留期限一併放寬為最長五年。
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具工作許可、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。 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。 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。 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之。	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

	申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。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。 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。 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。 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。
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三百萬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三百萬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一款規定。 前項外國特定專業人才於該項所定三	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。 二、近年來我國面臨人才競逐激烈外在環

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三百萬元之情形者，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三百萬元之課稅年度。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。	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三百萬元，於符合要件之當年度及之後符合上開要件之年度，得享有超過新臺幣三百萬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三百萬元情形，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。

	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。
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。 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。	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。 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。
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。 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。 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例之退休金制度。 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。 雇主應為適用勞工退休金條例退休金	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。 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。 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。 四、第四項明定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，其適用勞工退休金條例前之工作年資處理規範。 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

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。 　　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。	度之外國專業人才，辦理提繳手續之義務及申報期限。 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。
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，其退休事項準用公立學校教師之退休規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。 　　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。	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公立學校教師之退休規定，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。 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。
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。	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。

第十四條　受聘僱從事專業工作之外國專業人才， 其配偶、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，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。	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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，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。
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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，得隨同本人申請永久居留。 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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。	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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，亦得隨同本人申請永久居留。 二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女業無依親主體，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。
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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，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。 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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。	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、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，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。 二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女業無依親主體，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。
第十七條　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者，	一、近年來我國面臨少子化及高齡化之社會現象，勞動參與率逐年下降，為吸

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： 一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過二百七十日。 二、未滿十六歲入國，每年居住超過二百七十日。 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。 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。	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。 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。
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。	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者，則廢止其永久居留許可並註銷永久居留證。
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三個月有效期限、多次入國、停留期限六個月之停留簽證，總停留期限最長為六個月。 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。	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三個月效期、多次入國、停留期限六個月之停留簽證。 二、考量來我國尋職者仍以轉換為正式聘

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。 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。	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。 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。 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。
第二十條　香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職，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。	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關規定，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，準用本法相關規定之範圍。 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。
第二十一條　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或尋職者，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者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。
第二十二條　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。