

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書
(出國類別:考察)

日本、韓國引進外國專業人員之聘僱許可及管理制度考察
報告書

服務機關:行政院勞工委員會職業訓局

出國地點:日本

韓國

出國人: 職稱:組長 姓名:周丁安
科長 陳瑞嘉

職稱:簡任技正 姓名:李定藩
聘用研究員 彭秋梅

出國期間:民國 92 年 8 月 4 日至 92 年 8 月 29 日

報告日期:民國 92 年 12 月 15 日

B7/109205548

系統識別號:C09205548

公 務 出 國 報 告 提 要

頁數: 44 含附件: 否

報告名稱:

日本、韓國引進外國專業人員聘僱許可及管理制度

主辦機關:

行政院勞工委員會職業訓練局

聯絡人／電話:

黃恩莉／85902625

出國人員:

周丁安	行政院勞工委員會職業訓練局	綜合規劃組	組長
陳瑞嘉	行政院勞工委員會職業訓練局	綜合規劃組	科長
李定藩	行政院勞工委員會職業訓練局	外勞作業組	簡任技正
彭秋梅	行政院勞工委員會職業訓練局	外勞作業組	約聘研究員

出國類別: 考察

出國地區: 日本 韓國

出國期間: 民國 92 年 08 月 04 日 - 民國 92 年 08 月 29 日

報告日期: 民國 92 年 12 月 15 日

分類號/目: B7／勞工 B7／勞工

關鍵詞: 聘僱許可,外國專業人員

內容摘要: 壹、前言：壹、計畫與緣起；二、考察日程貳、日本部分：有關日本政策之制訂，許可之制度，外國專業人員開放政策及申請作業程序。參、韓國部分：居留資格，開放業別，申請流程協力中心及協會介紹，研修制度介紹。肆、心得及建議：一、提供誘因，吸引優秀外國專業人力；二、中央制訂政策，地方執行；三、結合簽證、居留及工作許可之單一窗口；四、嚴格之審查作業，杜絕不法。

本文電子檔已上傳至出國報告資訊網

公 務 出 國 報 告 提 要

頁數: 44 含附件: 否

報告名稱:

日本、韓國引進外國專業人員聘僱許可及管理制度

主辦機關:

行政院勞工委員會職業訓練局

聯絡人／電話:

黃恩莉／85902625

出國人員:

周丁安	行政院勞工委員會職業訓練局	綜合規劃組	組長
陳瑞嘉	行政院勞工委員會職業訓練局	綜合規劃組	科長
李定藩	行政院勞工委員會職業訓練局	外勞作業組	簡任技正
彭秋梅	行政院勞工委員會職業訓練局	外勞作業組	約聘研究員

出國類別: 考察

出國地區: 日本 韓國

出國期間: 民國 92 年 08 月 04 日 -民國 92 年 08 月 29 日

報告日期: 民國 92 年 12 月 15 日

分類號/目: B7／勞工 B7／勞工

關鍵詞: 聘僱許可,外國專業人員

內容摘要: 壹、前言：壹、計畫與緣起；二、考察日程貳、日本部分：有關日本政策之制訂，許可之制度，外國專業人員開放政策及申請作業程序。參、韓國部分：居留資格，開放業別，申請流程協力中心及協會介紹，研修制度介紹。肆、心得及建議：一、提供誘因，吸引優秀外國專業人力；二、中央制訂政策，地方執行；三、結合簽證、居留及工作許可之單一窗口；四、嚴格之審查作業，杜絕不法。

日本、韓國引進外國專業人員之聘僱許可及管理制度的考察報告

壹、前言

一、緣起與計畫

就業服務法（以下簡稱本法）於九十一年一月二十一日修正通過後，有關本法第四十八條第一項規定：「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但各級政府及其所屬學術機構聘請擔任顧問或研究工作者，不在此限。」又依本法第八十三條規定：「本法施行日期，除第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之外，自公布日施行。」因此本會將依本法第八十三條規定陳報行政院公布施行日期後，有關雇主聘僱外國人之許可及管理都由本會單一窗口辦理，其中本法第四十六條第一項第八款至第十一款（俗稱藍領外勞）目前已由本會核發聘僱許可，另本法第四十六條第一項第一款至第七款（俗稱外國專業人員）現由各目的事業主管機關核發之聘僱許可業務也將由本會辦理（其中第七款商船、工作船及其他經交通部特許之船員，因船員法已有明文規定許可及廢止聘僱許可事項，依中央法規標準法第十六條特別法優於普通法之原則規定，該項業務由交通部辦理）。

本會為辦理外國專業人員來台工作之聘僱許可及管理業務，除依本法第四十六條第二項規定，會商相關中央目的事業主管機關訂定外國人來台工作之工作資格及審查標準，該標準

業經本會法規委員會議審議通過，並送本會委員會議確認通過。將俟「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」審議通過後併同發佈實施。

另為規劃該項業務，並瞭解鄰近國家之施行狀況，本局原於九十三年度編列出國考察經費，派員出國考察其他國家對外國專業人引進之實施情形，惟於九十二年四月審查九十三年度出國計畫時，主席要求本局能於開辦前先行赴日、韓二國考察有關外國專業人員引進之聘僱許可及管理制度，瞭解二國現行制度實施之優缺點，以作為未來單一窗口開辦參考，遂變更本局綜合規劃組及本會中部辦公室之相關出國計畫經費，使本次考察得以成行。

另為考量考察後能有更多之人力參與規劃工作，爰奉主任委員指示，分二組人員分赴日、韓考察，並透過我國駐日、韓二國代表處安排行程，及二代表處陳子堅秘書及顏國瑞秘書之協助，分別於九十二年八月十一日至十五日由李簡任技正定繁及彭研究員秋梅赴韓國考察，及八月二十五日至二十九日由周組長丁安及陳科長瑞嘉赴日本考察。茲就本次考察過程、日韓之聘僱許可制度、心得及建議分述如后。

二、考察日程

此次考察日本與韓國有關引進外國專業人員之聘僱許可及管理制度，有關訪問單位與行程如下表：

考察日韓二國引進外國專業人員之聘僱許可及管理制度行程表

韓國

考察人員：簡任技正李定藩 研究員彭秋梅

日期	考察行程	考察內容	備註
92. 8. 11 星期一	台北→韓國漢城	交通行程	TG634 1250 啟程 1615 到達
92. 8. 12 星期二	拜會我駐韓國代表處 韓國勞動部	一、拜會及協商考察事宜 二、勞動單位對於白領外國人引進之決策參與。 三、外國人引進對該國人口就業人之影響評估及因應。	
92. 8. 13 星期三	韓國產業資源部	一、有關製造業及服務業聘僱外國專門性、技術性人員工作許可之核發、審核規定、審查標準流程及作業細節等。 二、有關引進白領外國人之政策、法令。	
92. 8. 14 星期四	韓國情報通訊部 韓國入出國管理局	一、資訊業聘僱外國專門性、技術性人員工作許可之核發、審核規定、審查標準、流程及作業細節等。 二、有關引進白領外國人之政策、法令。	
92. 8. 15 星期五	韓國漢城→台北	交通行程	TG635 1615 啟程 1900 到達

日本：

考察人員：周組長丁安、陳科長瑞嘉

日期	考察行程	考察內容	備註
92.8.4 星期一	台北→日本東京	交通行程	CI018 1420 啟程 1830 到達
92.8.5 星期二	拜會我駐日本代表處	拜會及協商考察事宜	
92.8.6 星期三	厚生勞動省	一、勞動單位對於白領外國人引進之決策參與。 二、外國人引進對該國人口就業人之影響評估及因應。 三、與法務省入出國管理局之聯繫及政策協商機制。	
92.8.7 星期四	法務省入出國管理局 及地方分局	一、單一窗口作業模式 二、白領外國人之審審核流程及規定。 三、有關白領外國人引進之法令及研修。 四、與厚生勞動省之勞動政策協商及聯繫。 五、與其他相關單位之協商及聯繫 六、有關日本對補習班聘僱外籍教師之政策。	
92.8.8 星期五	日本東京→台北	交通行程	CI109 1415 啟程 1630 到達

貳、日本部分

在日本有關外國人勞動者引進之開放政策係由厚生勞動省負責擬定政策方針，並邀集相關單位研商討論後，制訂成計畫後，並交由法務省，研訂成法規命令及相關審查標準，據以執行。

對於外國人入境日本工作，其資格之認定及居留之核發係由法務省入出國管理局執行，對於符合法務省所定資格之外國人，經入出國管理局審核通過後即予以核發居留資格認定書，外國人持該項認定書向日本駐外單位申請簽證後，即可入國工作，因此厚生勞動省所扮演之角色僅為勞動政策之制訂，而不參與實質審查之工作。

有關厚生勞動省對於外國勞動者引進之對策與現況略述如下：

一、引進外國勞動者之基本想法

(一) 政府之基本方針(「經濟社會之應有態勢與經濟再生之政策方針」)(1999年7月內閣會議決定)、第九次雇用對策基本計畫(1999年8月內閣會議決定)

1. 站在活絡日本經濟社會、加強國際化的觀點，積極推動專門性、技術性領域之外國勞動者的引進
2. 有關所謂「單純勞動者」(一般外國勞動者)之引進，由於預期對日本經濟社會及國民生活會產生重大影響，必須獲得國民共識，審慎因應。
3. 除此之外，僅因為少子化、高齡化所伴隨的勞動力不足，而考慮引進外國勞動者並不恰當。如何促使女性活躍於

職場之雇用環境的改善，以及省力化、效率化等雇用管理的改善更為重要。

（二）厚生勞動省的基本想法

1. 針對資訊科技等專門性、技術性領域之外國勞動者，站在積極推動引進的觀點上，實施就業協助。
2. 有關所謂單純勞動者領域之外國勞動者之引進，預期引進時會產生負面影響、引發如下問題。今後有必要針對個別問題具體檢討，檢討問題發生原因，並非常謹慎地加以對應

（1）與國內勞動市場問題有關，對日本經濟社會及國民生活發生重大影響

①對雇用機會不足之高齡者的就業機會有減少之虞

②形成勞動市場二重構造化，阻礙雇用管理改善或勞動生產力之提高，甚至造成產業結構轉變之遲緩。

③景氣變動導致失業問題的發生。

④引發新的社會成本之負擔

（2）預期對外勞輸出國或外國勞動者本人發生極端重大影響

二、外國勞動者之現狀

（一）日本目前在職的外國勞動者，迄 2001 年為止，包括合法的

非法的，合計估約 74 萬人，佔全體雇用勞動者(2001 年為 5,369 萬人)的 1.4%以上。其中以就業為目的，在日本居留的外國人(專門性、技術性領域之外國勞動者)約 16 萬 8 千人，擁有「定住者」、「日本人配偶」及「永住者配偶」之居留資格的日本居留外國人中，在日本就業的日裔等估約 24 萬人。

(二) 根據外國人雇用狀況報告，迄 2002 年 6 月 1 日為止，雇用勞動者之事業機構約 2 萬 1 千家，累計外國勞動者人數，約為 22 萬 8 千人。就其雇用狀況(直接雇用)而言，以產業別來看，製造業約佔 9%，服務業約佔 21%；以職類別來看，生產工程作業員約佔 58%，專門、技術、管理職約 20%。

(三) 非法居留者約 22 萬 1 千人(2003 年 1 月，法務省推估，)其中多數可能為非法就業者。就 2001 年強制遣返之非法就業者約 3 萬 4 千人之內含觀之，以來自韓國、中國、菲律賓等亞洲各國居多；從就業內容來看，男性以工作人員、營建作業員等；女性以招待員等顧客服務業務較多。

三、對策

(一) 外國勞動者引進應有作法相關檢討

1. 外國人雇用問題研究會(2001~2002)等之召開
2. 透過研討會之召開提供民眾討論的場合。

(二) 外國勞動者雇用狀況之掌握

外國人雇用狀況報告制度(每年 1 次，事業主向公共職業安

定所長(就業服務中心主任)報告外國勞動者雇用狀況之制度)的實施。

(三) 對於外國人求職者做適切的對應

1. 於公共職業安定所，透過翻譯進行職業諮商，實施職業介紹，並設置「外國人雇用服務區」
2. 針對求職者，製作外文參考手冊(6國語文)
3. 針對留學生及專門性、技術性領域之勞動者，實施職業諮商、介紹、資訊提供等，並設置外國人雇用服務中心(東京都、大阪府)。
4. 於教育相關機構、經濟團體等設置協議會，在密切的合作下，充實、強化留學生的就業支援措施。
5. 以日裔為對象，實施職業介紹，並設置「日裔人士雇用服務中心」(東京都、愛知縣)及「日裔人士職業生活諮商室」(枋木縣、群馬縣、千葉縣、靜岡縣及大阪府)
6. 於日本境內，針對希望就業的日裔人士提供求才資訊，實施職業諮商，並設置「日巴雇用服務中心」(巴西・聖保羅)

(四) 針對事業主進行啟發指導、雇用管理、改善指導等業務之推動

1. 依據「外國勞動者雇用、勞動條件相關指導方針」，進行指導援助
2. 透過外國人雇用管理研討會之召開，實施團體指導及資

訊提供。

3. 透過外國人雇用管理指導顧問，實施各事業機構之告知、啟發。
4. 建構並活用連結經濟團體等之網路，實施專門性、技術性領域外國勞動者相關雇用管理技術之資訊提供。
5. 以日裔勞動者為對象之日語、日本雇用習慣等相關講習會之實施。
6. 設置道府縣勞動局及勞動基準監督署受理勞動條件有關諮商之「外國勞動者諮商區」(2003 年共有 29 所)
7. 針對使用不同外語之勞動者，製作「勞動基準法等相關法令概要」「勞動條件範本通知書」等參考手冊(6 種外語)

(五) 適當就業之促進

1. 非法就業勞工之有效處理(透過非法就業外國人對策協議會等相關行政構關之合作)
2. 適當就業管道確立計畫(為促進適當之就業，於非法就業外國人較多貸輸出國舉辦現地研討會，展開日本引進外國人方針等相關宣導活動。

有關日本開放外國人居留及工作之類別

1990 年施行入管法明確規定從事專門性技術、技能、知識等之職業活動之外國人的居留資格等，所謂單純勞動者之居留資格

一直沒有被訂定，根據閣議決定自國會所提出的提案理由說明，除「特別技術、技能或知識不必要」之單純勞動者的引進相關議論分歧之外，引進時對日本社會的影響重大，其問題點有繼續充分討論，廣泛了解國內相關各方意見，並再度站在長期的觀點，思考所需對策的必要。此外，審議同修正法案之眾議院法務委員會亦採取如下的附帶決議：「鑒於單純勞動之引進，在日本國內其議論多岐，其是非宜持續廣泛了解國內各方面意見，再度予以充分檢討(1989年11月17日)」

此種狀況即使今日亦無改變，1995年12月19日閣議決定「第8次雇用對策基本計畫」繼續採取如下基本方針：「引進範圍、基準予以明確化，在方向上，從事專門性技術等必要業務事之勞動者層可能引進，所謂從事單純勞動之勞動者，則從多樣的角度加以慎重檢討。」

有關日本開放外國人居留，並承認其就業活動之範圍如下：

1. 不適用登陸資格許可基準，承認就業活動

居留資格	居留期間	舉 例
外交	外交活動進行期間	外國政府之大使，公使，總領事代表團成員及其家族
公務	公務活動實施期間	外國政府影使館，領事館職員，因國際機構等公務關係被派遣者及其家族
教授	3年，1年，6月	大學教授等

藝術	同上	作曲家，畫家，著述家等
宗教	同上	外國宗教團所派遣之傳教師等
報導	同上	外國報導機構之記者，攝影者

2. 適用登陸許可基準，但承認就業活動

居留資格	居留期間	舉 例
投資、經營	3 年，1 年，6 個月	外資企業之經營者、管理者
法律、會計業務	同上	律師，公認會計師等
醫療	1 年，6 個月	醫師，牙科醫師等
研究	同上	政府相關機關、企業等之研究人員
教育	同上	高等學校、中學校等之語學教師等
技術	同上	機械工程學等的技術者
人文知識者、國際業務	同上	口譯、設計者、企業之語學教師等
企業內調動	同上	來自外國事業機構之調動者
演藝	1 年，3 個月，30 日	影星、歌手、舞者、職業運動選手等
技能	1 年，6 個月	外國料理之調理師、運動指導者、航空機之操作者、貴金屬等之加工專業人員等)

3. 不適用登陸許可基準，但承認就業活動

居留資格	居留期間	舉 例
文化活動	1 年，6 月	日本文化之研究人員等
短期停留	90 日，15 日	觀光客，會議參加者等

4. 適用登陸許可基準，不承認就業活動

居留資格	居留期間	舉 例
留學	1 年，6 個月	大學，短期大學等之學生
就學	1 年，6 個月，3 個月	高等學校、專修學校(高等或一般課程)等之學生
研修	同上	研修生
家族滯留	3 年，1 年，6 個月，3 個月	就業外國人所扶養之配偶子女

5. 就業可否所指定之活動內容

居留資格	居留期間	舉 例
特定活動	3 年，1 年，6 個月	外交官等之家事人員，工作旅遊(第 3 章第 3 節 6 參照)及技能實習(第 3 章第 3 節 1 參照)之對象等

6. 根據身分，地位所承認之居留活動（因無活動限制所以不從事就業活動）

居留資格	居留期間	舉 例
永久居留者	無期限	擁有法務大臣所發給之永久居留許可者
日本人之	3 年，1 年，6 個月	日本人之配偶子女，特別養子

配偶等	個月	
永久居留 之配偶等	同上	永久居留者、特別永住者之配偶及 在日本出生繼續居留之女
定住者	同上	印尼難民、日裔3世、外國人配偶 之隨嫁子女

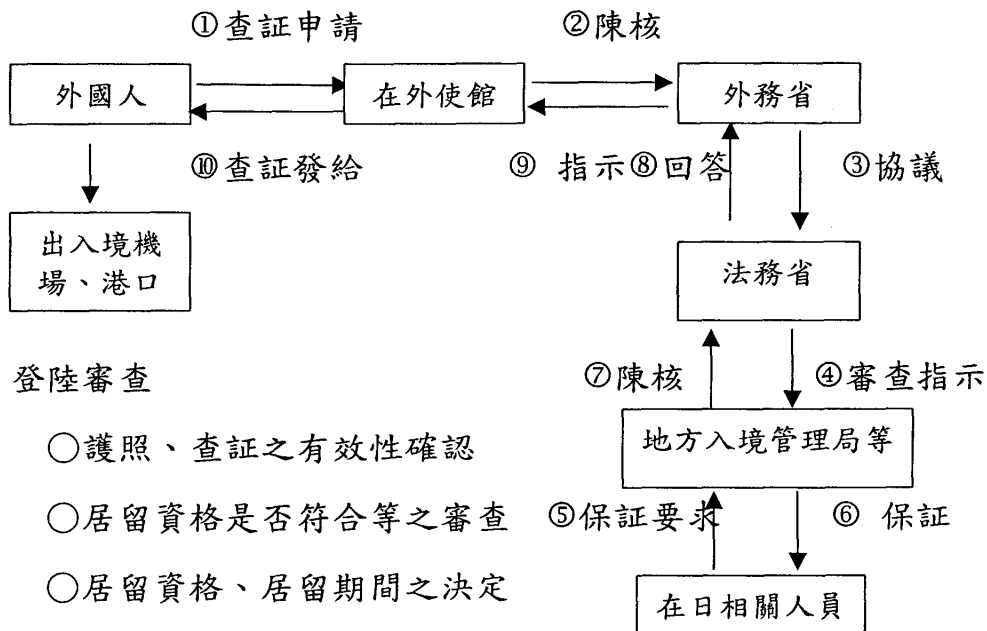
有關外國專業人員申請工作許可之審核程序

有關外國人申請入境日本工作之審核業務，係由法務省入出國管理局負責，而實際執行單位為該局所轄之八個地方分局負責辦理，有關審核作業中之查証事前協議、居留資格認定證明書申請手續流程如下附圖。

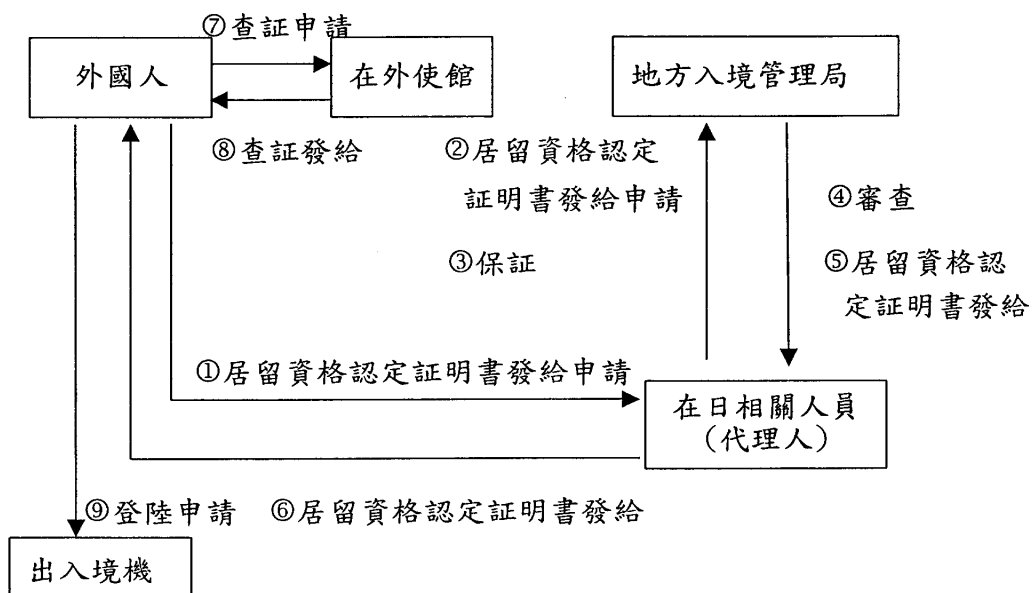
各地方分局受理雇主聘僱外國人之居留資格申請或由其親友代為提出申請後，其內部審查分為窗口審查（初步檢查應備之文件是否齊全）、事務官審查（承辦人員初審）、統括審查官審查（複審）、首席審查官確認（決行）等審查程序；其各個審查程序均依據法務省所訂定之審查標準據以審核，審核作業時間若無其他特別因素，時間約為一個月，若因資料不全或有特別考量者，其作業時間將會延長；經審核通過後，即由各地方分局直接核發給該外國人之居留資格證明，該外國人取得居留資格後，必須於三個月內入境日本工作。

查証事前協議、居留資格認定證明書申請手續流程圖

1 查証事前協議



2. 居留資格認定證明書申請



登陸審查

- 護照、查証之有效性確認
- 居留資格已持有資格認定證明書者；在留資格之審查原則省略
- 居留資格、居留期間之決定

目前於日本境內工作之外國人數

依據日本法務省入出國管理局所提供之資料，2001 年於日本境內工作之外國人約為七十四萬人（含合法及非法），其中有關專業人員部分約為十六萬九千人，相關各類別之人數統計資料如下附表。

在日本就業之外國人(推估)

	居留資格	外國人數
就業目的外國人（專門性技術性領域）	教授	7196
	藝術	381
	宗教	4948
	報導	348
	投資、經營	5906
	法律、會計業務	99
	醫療	95
	研究	3141
	教育	9068
	技術	19439
	人文知識、國際業務	40861
	企業內調動	55461
	演藝	55461
	技能	11927
	小計	168783

特定活動(註 1)		37831
打工(資格外活動)(註 2)		65535
日裔人士等(註 3)		239744
非法就業	非法居留人數	224067
	資格外就業、非法入境等	相當人數($=\alpha$)
合計		約 74 萬人+ α

(資料來源) 法務省入境管理局

- 註 1. 特定活動指工作旅遊(working holiday)、技能學習而言，工作旅遊中就業可能人數由厚生勞動省推估。
2. 打工為持有「留學」等居留資格之外國人，獲得打工之資格外活動許可之件數。
3. 日裔人士等之勞動者指擁有「定住者」、「日本人配偶」及「永住者之配偶者等」居留資格之外國人在日本就業人數之推估。日裔人士等勞動者人數由厚生勞動省推估。
4. 資格外活動者數為 1 年間之許可件數、非法居留者人數為 2002 年 1 月之數據，其他的數據為 2001 年末之數據。

外國勞動者人數之變動 (推估)

(單位：萬人)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
外國勞動者(A)	26	58	61	62	61	63	66	67	67	71	74
非法居留者	10.6	29.2	29.7	28.8	28.5	28.3	27.7	27.1	25.2	23.2	22.4
勞動力人口(B)	6384	6578	6615	6645	6666	6711	6787	6793	6779	6766	6752

雇用者 (C)	4835	5119	5202	5236	5263	5322	5391	5368	5331	5356	5369
外國勞 者比例 (A)/(B)	0.4%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%	1.1%	1.1%
(A)/(C)	0.5%	1.1%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	1.3%	1.4%

資料來源：日本外務省入國管理局

註 1. 外國勞動者不包括「外交」、「公用」、「研修」、及「永住者」(含特別永住者)。

2. 外國勞動者人數中，部分(日裔人士等)由厚生省勞動者推估

3. 1991 年以前，厚生勞動省未進行推估統計。另 1992 年並無法務省入國管理局發表之統計。

其他有關外國專業人員引進之政策

本次赴日考察行程，時間為八月二十五日至二十九日，原訂安排之考察行程中，列有考察文部省有關補習班聘僱外籍教師之相關政策、教師資格、許可及管理制度等，因該項業務於日本係屬經濟通產省業務範疇，惟於日本將補習班視為一般公司行號，其聘僱外籍教師之相關政策、許可及管理制度等，係比照一般公司聘僱外國專業人員之相關規定辦理，並無其他特別規定，因此該項考察行程內容，經濟通產省認為由厚生勞動省及法務省入出國管理局說明即可。

在日本對於外國專業人員之引進係採開放之政策，對於企業界之需求，政府儘量滿足其需求，對於企業所聘僱之外國人力，以保障國人就業權益為優先考量，以嚴謹之審查程序及協商制度來達到該項目標；另考量各企業之需求不同，及秉持相信企業以

國內優先雇用原則，對各行業於雇用之外國人並無人數比例之限制及總量管制之措施，亦無須事先辦理國內招募之程序。另對於部分較小或信用不好之企業聘僱外國人，主管機關依實際審查需求，要求雇主提出相關之文件（如資本額、營業額等）作為審查時之參考。

法務省入出國管理局對於外國人入境工作申請之居留，許可期間主要分為一年或三年，另為保障外國人之基本生活及避免成為變相之藍領外勞，除申請時要求檢附雇傭契約書，並嚴格審查契約內容，另對於雇主支付外國人之薪資，大部分均有要求不得低於本國人薪資待遇，惟因各行業之薪資水準不同，並無針對各行業訂有統一之最低下限薪資，一般都參考該行業在日本之薪資水準，平均約在日幣二十萬元以上。另對於外國人申請入境工作後，如有從事申請以外之工作情形，經檢舉後（入出國管理局無主動查察），由警察機關前往查察，如查屬實，予以遣送出境。

另為因應經濟環境變動，解決高科技產業人才不足之現象，其由經濟省、法務省及勞動省等部門成立一會商機制，對於高科技等專門產業人力不足之情形，於原有之資格審查標準外，研擬訂定特別條款，放寬外國入境之工作資格及條件，並提供永久居留等誘因，以吸引國外高科技人才至日本工作。

有關外國留學生打工申請問題，外國留學生於入國取得學生身分後，即可向法務省入出國管理局各地方分局申請打工許可，每週最多可工作二十八個小時，一般只要具有留學生身分，其申

請大部分均會許可，目前在日本之外國留學生約有十萬人，其中申請打工人數約為六萬五千人。

參、韓國部分

一、韓國規定，外國人入境依其入境目的，給予居留資格，其類別及停留期限如下：

工作類別	停留期限
A-1 外交人員	任務期間
A-2 國際組織官員	任務期間
A-3 依協定永居留者	任務期間
B-1 免簽證	依協定
B-2 觀光	法務部核准
C-1 新聞採訪	九十天
C-2 短期商業停留	九十天
C-3 短期訪問	九十天
C-4 短期聘僱	九十天
D-1 文化、藝術	二年
D-2 學生	二年
D-3 一般技術生	二年
D-4 大眾傳廣播、雜誌等組織	二年
D-6 宗教	二年
D-7 跨國企業	二年
D-8 投資經理人	二年
D-9 貿易商	二年
E-1 教授	二年
E-2 語文教師	一年
E-3 研究員	二年
E-4 技術性人員	二年
E-5 專門性人員	二年
E-6 藝術及演藝人員	六個月

E-7 特定活動	二年
E-8 研修期滿工作	一年
F-1 探親	二年
F-2 移民居留	五年
F-3 依親	同原申請者
F-4 韓僑	二年
G-5 其他	一年
H-1 渡假打工	依協定

二、韓國規定外國人如在韓國境內就業，須取得從事專門性技術性工作之就業活動之居留資格，且在指定之工作場所任職，其就業活動資格包括專門性技術性人員又依類別區分如下：

項目	從事工作項目內容	許可年限	申請文件
E-1：教授	指擬在相當於專科大學以上之教育機構擔任專業教育或研究指導者。	二年	* 申請書 * 護照 * 學校邀請函 * 從事活動目的書 * 學經歷證件 * 特別活動計畫書
E-2：語文教師	經資格審查通過之外國人擬擔任小學以上學校、語文教育機構、廣播公司、民營企業或同性質之公司之語文教師。	一年	* 申請書 * 護照 * 學經歷證明 * 勞動契約 * 機構推薦書 * 切結書
E-3：研究員	指受公私立機構邀請針對自然科學或高工作科技等研究（指 E-類別之外）	二年	* 申請書 * 護照 * 邀請書 * 從事活動目的書

			*學經歷證明 *特別活動計畫書
E-4：技術性人員	指受公私立機構邀請從事自然科約或技術性工作活動	二年	*申請書 *護照 *從事活動目的書 *學經歷證明 *特別活動計畫書
E-5：專門性人員	外國人持有國際性證明如律師、會計師、醫師期他經韓國法律認可之法律、會計、醫事服務等	二年	*申請書 *護照 *從事活動書 *學經歷證明 *特別活動計畫書
E-6：演藝人員	從事音樂、藝術、文學娛樂、體育表演、體育活動、舞臺活動、廣告模特兒及其他類似活動。	六個月	*申請書 *護照 *邀請函 *從事活動計畫書
E-7：特定活動	指與換國國、私立機關簽定契約，從事法務部長官指定之特定活動者。	二年	*申請函 *護照 *邀請函 *從事活動目的書 *學經歷證明 *特別活動計畫書

本項 E-7 特定活動人員又分為：

1. 電子通信人員。
2. 生物產業科技人員。
3. 奈米科技人員。
4. 金屬、化學、電陶……等技術人員。

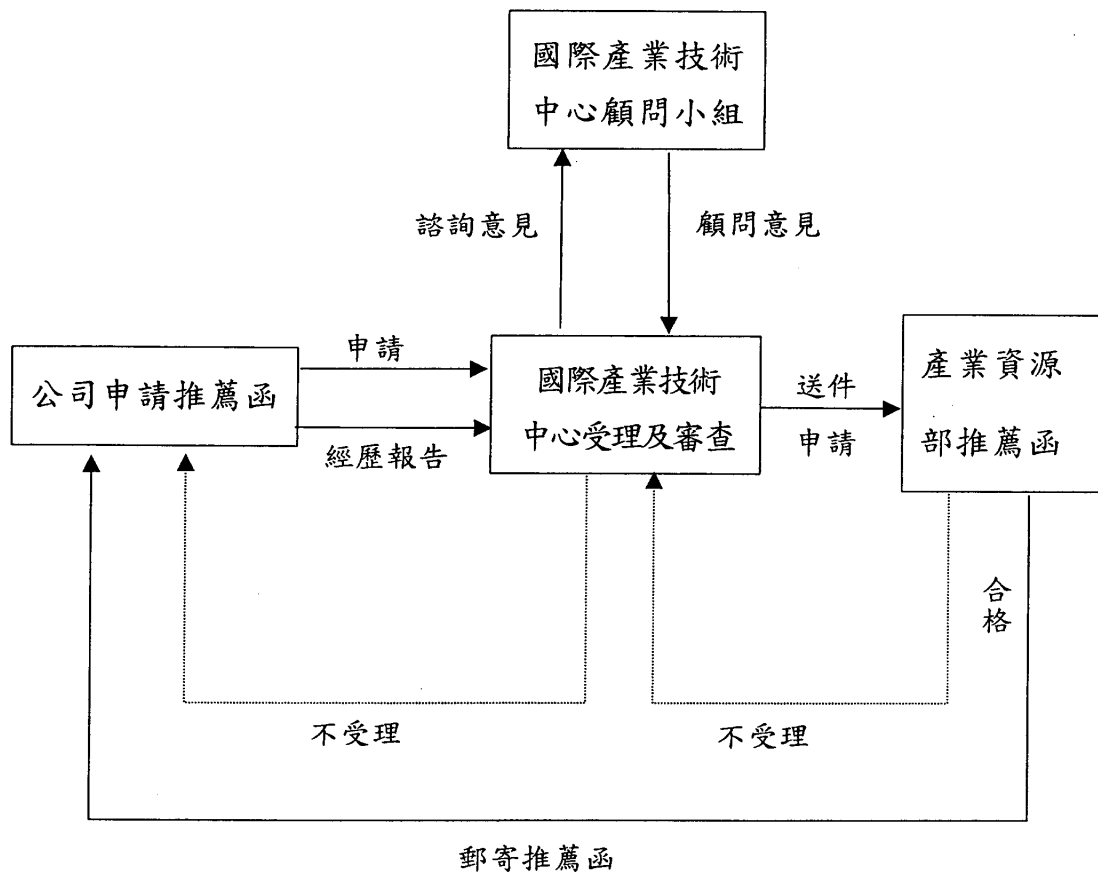
5. 運輸、數位化人員。

6. 環境能源人員。

三、韓國有關專技人員之分基準，係由法務部邀集產官學相關單位開會研商，以韓國目前缺乏之人才且需積極發展且對國內產業升級之專技人員，進行討論分類，允許引進外國人才。

四、申請流程及文件

(一) 申請流程：(以國際產業技術中心推薦函審查流程為例)



（二）申請文件

1. 申請書
2. 商業登記證、營利事業登記證
3. 外國人學經歷證明
4. 勞僱契約

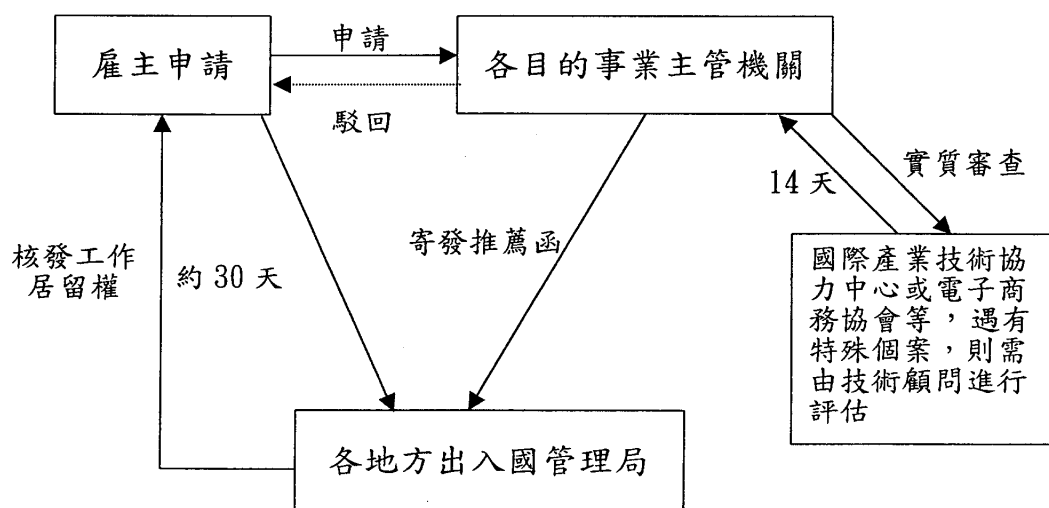
（三）審查基準

1. 依韓國高科技發展需求人力
2. 各國高科人才如工程師、研發人參才、教授等

（四）審查內容

1. 企業計畫書：產品性質、商業計畫、產品發展史、IPO
2. 受僱者：學經歷、教育背景、產業類別、生涯記錄、人力仲公司仲介
3. 其它：商業技術願景、面談（視需而定）

五、工作簽證之申請流程如下圖



(一) 申請文件

1. 雇主：申請需求書、開發計畫書、外國人工作內容計畫書、雇主公司人力狀態、勞僱契約書。

2. 外國人：

(1) 大學畢業以上二年以上或五年以上工作經驗學經歷證書。

(2) 勞僱契約書

(3) 主管機關推薦函。

六、國際產業技術協力中心或電子商務協會介紹

該二協會係由政府及業界公會各出資百分之五十，目前人員編制國際產業技術協力中心為五人，商務協會為三人，其業務項目有：

(一) 初審業界申請外國人至韓國工作申請案。

(二) 極積建立外國人人力資源名冊，以供業界「獵取人頭」之參考資料。

(三) 與韓國法務部合作，由法務部人員派駐協力中心，協接核發工作簽證。

(四) 外國人入國後之生活管理及輔導。

(五) 與韓國國家安全局協助監督外國人在該國工作情況，如有必要，並與外國人面談其工作內容。

七、研修制度介紹

韓國研修就業係指一定期間內在固定之研修場所研修，通過技

術資格檢定，在韓國企業服務者；研修制度係為疏解中小製造業之人力不足現象及與開發中國家推動產業技術合作，而於一九九三年十一月引進，其引進產業研修人員之國家計有中國大陸、印尼、越南、菲律賓、孟加拉、斯里蘭卡、烏茲別克、巴基斯坦、泰國、尼泊爾、緬甸、哈薩克、伊朗、及蒙古等十四國，研修對象業種係除香菸製業、出版業及記錄媒體複製業以外之所有製造業種，研修對象廠商為三百人以下之中小製造業，研修生之分配基準係以生產職從業人數為比例，最多可分配三十人，研修期間為一年，對研修人員得支付最低基本薪資水準，以上之研修基本津貼，如超時，深夜及假日研修得支付基本研修津貼之百分之一百五十，並得加入產災保險、醫療保險及積欠工資履行保證保險，並得提供食宿等。

肆、心得與建議

- 一、對於外國專業人員入國工作，世界各國大都抱持開放之態度，尤其對於人力不足之高科技產業，政府更是積極提供誘因，以吸引國外優秀之專業人才入國工作，提升產業水準，進而提高國家競爭力。
- 二、日韓二國實質審核外國之工作許可，均由地方單位負責辦理，中央政府只負責政策之規劃與制訂，研擬一套完善之法規制度以供地方單位據以執行，而不參與實質審查作業，如此將可有效降低中央政府人力需求，且各地方單位依法辦事，不會因某些因素而使政策改變；另台灣目前仍由中央政府負責外國人入境工作之許可實質審查工作，且礙於政府組織僵硬，無法適時補充人力，造成聘用過多非正式編制人力，似可考量將該項業務下放地方政府或各地區公立就業服務機構辦理，中央政府可用有限之人力，從事政策之規劃與制訂。
- 三、由日韓二國之制度來看，對於外國人入境工作之許可，入出國管理局都扮演極重要之角色，尤其在日本，其入出國管理局其實已掌握外國人入境工作之許可、簽證及居留之核准權已達實質之單一窗口，而其勞政單位僅為提供政策方針，作為研擬計畫之參考，實際之審核權仍為法務省入出國管理局。目前政府正研擬內政部移民署組織條例，似可考慮將外國人入境工作之

許可、簽證及居留三合一，統籌由移民署單一窗口辦理，將更能符合單一窗口之精神，對於吸引外國優秀人才來台工作將有更大之吸引力。

四、由日韓二國之經驗，政府受理雇主聘僱外國人之申請案，其審核作業時間均有一段時日，對於雇主所附之文件均詳加以審查及查驗，如遇有問題之案件，更可要求雇主提供更詳細之資料以為佐證，並延長審核時間，其作法值得我們參考。

五、為配合國際化、自由化趨勢，對於專業外國人之限制，應予以放寬，日本及韓國為吸引外國高科技人才入境，均已提供相關之誘因，對此我國亦必須予以重視，以放寬限制而加強審核工作，作為吸引外國優秀人才來台工作之誘因。

六、有關外國專業人員來台工作申請單一窗口作業，已完成初步規劃，未來實施後對於雇主及民眾只有單一個申請窗口、單一種法規、一種審核標準，提供更好的服務品質及減化作業流程及時間，對於政府及民間而言都已跨出一大步，未來之工作將不再只是勞委會業務，而是必須結合各部會力量，創造一個完全的單一窗口，提升行政之效率。

附錄：有關日本以就業為目的之外國人居留資格

一、技術、人文之事、國際業務

「技術」與「人文知識、國際業務」之居留資格，均係為因應日本經濟社會的國際化進展，為引進外國人公司職員所設的居留資格。其中「技術」之居留資格係以從事理科系領域之專門職、技術者；「人文知識、國際業務」之居留資格係以從事資格文科系領域專門職之外國人及活用外國人特有感性、引進從事國際業務之外國人而設。

在基準省令方面，於從事「技術」及「人文知識、國際業務」居留資格中文化領域之專門職時，規定以①是否具有擬從事業務相關之必要科目修習之大學畢業學歷或具有 10 年以上之實務經驗，②與日本人從事該工作領取報酬同等金額以上之受領報酬為要件。

另「人文知識、國際業務」居留資格中，從事國際業務時，規定以①翻譯、通譯、語學指導、報導、宣傳或海外交易業務、服飾或室內裝潢有關設計、商品開發等業務及②具有擬從事業務相關之 3 年以上實務經驗等為要件。

二、外國律師

「外國律師法律事務所處理相關特別措施法」部分修正法律於 1996 年 9 月 1 日施行，據此，外國律師，得在外國代理實施所被委託或受任之國際仲裁事件之手續（同法第 58 條之 2）。

根據這個修正，今後為解決民事、商事領域所發生的國際紛

爭，日本企業或個人與外國律師訂定契約，將該企業或個人有關仲裁手續代理委託辦理時，為執行該代理相關業務之目的使入境日本或為可能，爰於 1996 年 9 月修正「人文知識、國際業務」之居留資格相關基準省令。

另外國律師不適用「法律、會計業務」之居留資格者為「法律、會計業務」必須具備日本法律上資格，而該外國律師在要件上不適合之情形。

三、留學生到日本企業就職

在日本求學之留學生、就學生中，不少都希望以在日本本國等之學歷基礎，於求學終了後透過實務進一步累積鑽研成果。

另在日本企業方面，亦因勞動市場國際化之進展、現地事務所開設等海外進出的增加，擔任專門性技術、國際貿易、商務談判等外國語為職務的必要性，雇用精通日本與外國雙方事務留學生之傾向轉強。

在出入境管理行政上，有關留學生前往日本企業就職事宜，為期引進範圍審查基準之明確化入境、居留管理之適當化，以在可能的限度內予以認定的方式處理。。

就留學生前往日本企業之就職狀況觀之，1997 年中留學生以就職為目的之居留變更許可申請總數為 2,775 件，其中 2,624 件獲得許可。

以就勞（就業）為目的之居留資格而獲變更許可之留學生國籍（出身地），涵蓋世界 60 個國家（地區）。主要地區以中國（大

陸)的1,862人最多，占全體的71%，其次依序為韓國、中國(台灣)、馬來西亞、美國。與例年相同，以亞洲各國(地區)的留學生較多，占全體的94%。有關變更許可後之居留資格，其中「人文知識、國際業務」共1,620人(61.7%)，「技術」共711人(27.1%)，兩項資格占全體的9成。

在職種別內含方面，以翻譯、通譯業務最多，其次依序為技術開發、銷售、營業業務、海外業務。進一步從就職的企業之業種來看，電腦關連產業正急劇增加。這是多媒體產業過程化中，所帶來的軟體開發，為補充資訊處理相關技術者之不足所致，一般認為這是企業大量進用工科碩士、博士課程畢業留學生的理由之一。

四、「企業內調動」

「企業內調動」之居留資格，係因應企業活動國境超越的發展，為引進因人事異動自外國事業機構調動至日本事業機構之專門技術者所設置。以「企業內調動」之居留資格名義而居留之外國人所從事的活動內容中，「技術」及「人文知識、國際業務」之居留資料的活動內容相同，但在同一企業中以調動者名義於日本工作者，其「技術」與「人文知識、國際業務」之居留資格不同。

關於基準令中「企業內調動」之居留資格，規定以①於調動前在外國本公司從事1年以上「技術」或「人文知識、國際業務」之居留資格相當業務，②與日本人從事該工作時所領報酬同等金額以上之報酬。

過去，「企業內調動」最長之停留期間，依基準令規定為不超過5年，此最長停留期間之相關要件自1998年1月開始廢除，由於企業內外相關人員，提出阻礙企業活動之意見，此外，此種居留資格相關外國人之居留狀況並無特殊問題，乃於1998年1月以基準省令廢除此要件。根據此項修正，持有「企業內調動」居留資格而入境居留日本之外國人，可透過居留期間之更新，擁有超過5年之居留期間。

五、技能

「技能」之居留資格，係為引進日本產業特殊領域之熟練技能勞動者而設立，表面上與上述之技術類似，但在內容上有以下各點的不同。

適用「技能」居留資格之活動，為產業上特殊領域熟練技能必要業務所從事之活動，該活動為外國特有產業所屬，其技能於日本非屬一般性領域，係透過自己經驗之累積所習得能力，且係透過長年實務經驗始可以切身獲得之能力

舉例而言，法國廚師、中國人廚師、酒保，從事國外所構思技法之住宅建築技能者，寶石、貴金屬加工技術者等熟練技能所必要業務之外國人，適用此項居留資格。

另一方面，適用「技術」居留資格之活動，係非有理學、工程及其他自然科學領域之專門技術、知識，不能從事之活動，其理論之實際應用、處理之能力，在大學專攻自然科學之科目，畢業時並不必然須有實務經驗。舉例而言，資訊工程技術所必要之

系統工程、程式設計，航空宇宙工程技術、知識所必要之航空機整備等技術專門職業之外國人，適用此項居留資格。

換句話說，目前被核定以「技能勞動者」名義入境之外國人，係以基準省令所規定範圍之技能者為限，其以外的外國人技能者未發給「技能」之居留資格。

1994年4月基準省令修正之「技能」的對象領域，另增加「地熱開發所需掘削相關技能之必要業務」、「航空機操縱相關技能之必要業務」及「體育之指導相關技能業務」。不管是哪一種，過去均以「人文知識、國際業務」等其他居留資格之名義引進，因為對於這些領域之外國人的需求高，另亦對引進之影響等加以考量後，乃以基準省令整理之形式進行修正工作。

六、教育

「教育」之居留資格係對應外國語教育等教育領域之國際交流的活絡化，高等學校、各種學校語文教師等之引進而設。

「教育」之外雖另有「教授」之居留資格，但兩者因外國人教育活動實施機關之種類而有所區別，「教育」係「本國之小學校、中學校、高等學校、盲學校、聾學校、養護學校、專修學校或各種學校或在設備及編制準用之教育機關」，所實施之「語文教育及其他教育」活動，「教授」則是「本國人之大學生或相當大學之機關或高等專門學校」所實施之「研究、研究指導或教育」活動。進一步而言，大學、各種學校以外之機關，例如一般企業所實施外國人語文之教學活動，並非「教育」而係適用「人文知識、國

際業務」之居留資格。

有關基準省令所規定「教育」之居留資格，各種學校或設備及編制準用之教育機關，從事相關教育活動時，規定以①是否具有大學畢業之學歷，或持有擬實施教育相關證照，②實施外國語教育時，接受該外國語 12 年以上之教育；實施其他科目教育時，為持有該科目相關教育機關 5 年以上之實務經驗為要件。

根據 1994 年 4 月基準省令之修正，有關所謂國際學校之教師，過去必需具備 5 年以上之實務經驗，修正後年數則不予限制，這是因為國際學校之教師，係透過外國語對外國人子女實施相當初等、中等之教育，以日本人代替有所困難的實際狀況所作考慮。

七、「法律、會計業務」與「醫療」

不管是哪一種，均屬必須在日本法律上具備資格之居留資格，係為入境居留者較少的外國人就勞（就業）分野領域。

「法律、會計業務」之居留資格係為因應企業之國際性活動的展開，為自外國引進法律、會計業務之專家而設，為擁有日本法律資格者以外不得從事之業務，所謂業務獨占之業務適用對象包括律師、公認會計士、司法書士、稅務士等。

「醫療」之居留資格係為因應醫療領域之國際交流的活絡化，為引進從事醫療相關業務之專家而設，為擁有日本法律所規定資格者以外不得從事之業務，適用對象包括醫師、牙科醫師、藥劑師、護士。持有醫師資格之外國人於本國之研究所從事專門研究活動時，非持有資格者從事法律上不得從事活動以外之業務

時，不適用「醫療」之居留資格。

有關基準省令所規定的「醫療」居留資格，①醫師、牙科醫生、藥劑師、保健婦、保健士、助產婦、看護婦、準看護婦、看護士、準看護士、牙科衛生士、診療放射線技師、理學療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工程技士、義肢裝具士活動，與領取由日本人從事所得報酬同等金額以上之報酬，②從事醫師或牙科醫師之活動時，是否從事研修活動或於醫師或牙科醫師確保困難地區之診療所實施診療活動等，各針對個別其業務之情況，決定其要件。

有關「法律、會計業務」，根據 1995 年 1 月 1 日生效的「世界貿易組織設立馬拉凱歐協定（WTO 協定）」之附件文書所定「服務貿易相關一般協定」而於日本所提出的承諾書「海事代理士」（註 12）記載，由於擬從事日本海事代理士業務之外國人的引進業經決定，同年 3 月乃修正基準省令，在「法律、會計業務」居留資格之相關基準上，增加了海事代理士。

有關「醫療」方面，過去基準省令亦修正過幾次，隨著 1993 年「保健婦助產婦看護婦法」之修正所據以實施的「保健士」（註 13）之新設，1994 年 4 月修正基準省令，乃追加了「醫療」之居留資格相關基準。另，依據 1996 年 8 月「牙科醫師法」之修正，牙科醫師於取得執照後，除牙醫學部等附屬醫院之外，由於「牙科醫師法第 16 條之 2 之規定由厚生大臣所指定之醫院」得首度實施臨床研修，故於 1996 年 9 月修正基準省令，擬從事醫師或牙科

醫師業務，或同類型之「研修名義所實施之業務，從事該研修業務之醫院，除該醫院外，另增加「大學附屬醫院一醫院」(註14)，為「醫療」居留資格相關基準。

八、特定活動與工作假日 (working holiday)

1990 年所施行的修正入管法係為外國人入境居留架構之明確化、透明化，針對居留資格與各種活動範圍、登錄所需合適必要之基準所整理的結果，然而，雖所有外國人事務已有所整備，但以有限的居留資格對應仍有限制。因此，當不適用任何一種居留資格，而其入境居留被認定適當時，由法務大臣個別指定其活動入境、居留許可之居留資格者為「特定活動」。

「特定活動」之居留資格係由法務大臣針對個別外國人特別予以指定之活動，但由法務大臣公告首度指定者包括特定外國人之家事使用人、業餘運動選手，工作假日制度之對象者。

工作假日制度係為擴大提供實施國雙方之青少年理解對手國文化、一般生活方式之機會，對於以一定期間休假為主要目的而居留之青少年，為補助居留期間旅行資金，而認可其附帶工作。

目前日本與澳大利亞(1980 年 12 月 1 日實施)、紐西蘭(1985 年 7 月 1 日實施)及加拿大(1986 年 3 月 1 日實施)之間有引進該制度。

就 1997 年以該制度之停留目的之外國人新入境人數觀之，澳大利亞為 1,037 人，加拿大為 858 人，紐西蘭為 394 人。另，引進該制度的三個國家合計人數就 1992 年至 1997 年為止之變動，

自 1992 年的 5,286 人減為 1997 年的 2,289 人。

其次，此三個國家對日本青少年所發給的證件數（註 15）由 1992 年的 1 萬 502 人轉為 1997 年的 1 萬 6,845 人，有增加之傾向。大致而言，日本人呈「出超」現象，就 1997 年渡航國別觀之，依序為澳大利亞的 9,444 人，紐西蘭的 3,901 人，加拿大的 3,500 人（表 30），關於加拿大之簽證發給件數，1992 年為 4,000 件，1994 年為 3,500 件，1998 年以 5,000 件為上限，由外務省口頭報告。

十、「技藝」—「技藝活動」的明確化與具節奏性的演藝人員之引進

1. 概說

持有「技藝」居留資格而居留之外國人包括：音樂家、舞蹈家、影星、足球隊員、演藝家、職業運動選手或演劇、演藝、體育、流行服裝秀及其他從事技藝之人員，乃至電影、電視、商圈等之演出者。

在基準省令上，除增加外國人實施「技藝」之居留資格相關活動之外，另規定外國人本人、邀請機關、演出場所機構等要件。此等外國人於日本實施演劇等技藝相關活動時，由於領有一定之報酬，故以擁有其報酬相當之演劇能力、資質為前提。

除此之外，聘請機關須進行具有此種資質之外國人活動所需場所之適當表演設施之準備，故係站在外國人得以供實施適當之相關活動的管理立場。

因此，引進外國之演藝人員時，必須以外國人本身之「技藝」

居留資格所被認定的表演之實施相應對價程度所具表演相關能力、資質，聘請外國人機關對於具有外國人演藝人員之技藝管理責任能力，對於演藝人員實際表演機構舞台裝置座位之充分準備，以及具有外國演藝人員得以充分表演程度之規模、實績效等為要件。

「座席等上客人接待從事行為」、「接待以外之接客，配膳及其他店舖營業相關雜用所從事之行為」，難以被認定為「技藝」居留資格所屬活動。這些行為者具有報酬時，則屬資格外活動。

特別是在外國演藝人員有關之入境、居留管理上，聘請機關對其實質上的當事人員具重要角色，舉例而言，所聘請的外國演藝人員於預定公演結束期間內必須進行出國計畫管理，如行蹤不明時，必須儘速向有關的地方入境管理局報告，並採取確認其會所在之努力的必要措施。

2. 入境、居留審查手號

關於外國人入境所需之居留資格認定證明書之發給申請手續，聘請機關應提出外國演藝人員之經歷及資格相關證明書，聘請機關相關資料等必要文件，聘請之外國演藝人員須出示「技藝」居留資格基準之適合事項。

有關「技藝」居留資格之相關居留期間，以「3 個月」發給較多（可以更新），公演期間屬短期，在 30 日以內確實出國之外國演藝人員，居留期間為「30 日」。另中央政府、地方公共團體、主題公園等所邀請之外國演藝人員，公演期間較長者，居留期間

為「1 年」。

3. 以演藝人員為主之各種問題及出入境管理行政之對應

(1) 海內外對於外國演藝人員現沒有關的指摘

根據「演藝」之居留資格入境到日本的外國人，6 成以上從事酒吧、酒店等風化營業店表演，這些人大部分係以從事舞蹈、歌謠等之公演活動為目的。如前所述（參照第 29 頁），以就勞為目的之居留資格占有新入境外國人相當比例人數的外國演藝人員，長期以來一直被指摘其活動有不透明之處。特別是近年來，除外國人本人或其相關人員以外，來自一般人、人權擁護團體等向地方入管理局等提出很多的通報，包括在酒吧、酒館等演出場所之外國演藝人員，幾乎或根本沒有進行表演，而只是專門做一些接客、賣春或雜務之不當使用，從原來應該領取的報酬增為一些法外金額，形成一種搾取。部分聘請機關或演出機構為防止外國人演藝人員之逃亡或以事故為名，大幅限制渠等行動自由，導致監視居住等人權侵害行為的發生。

另依據入境管理局所掌握的統計資料，發給「技藝」之居留資格而

非法滯留的總人數，1992 年 5 月 1 日為 5,450 人，其後每次調查均有增加，迄 1995 年 5 月 1 日為止，共計 1 萬 1,073 人。

特別是從國籍別來看這些非法滯留者，菲律賓一直佔有

「技藝」居留資格，非法滯留者整體的九成以上，與菲律賓人所佔居留資格新入境者比例（1997 年為 46.08%）比較，亦顯得突出。

入境管理局自 1995 年 5 月以後，以外國演藝人員演出機構為主要對象，實施全國性活動狀況有關實態調查時，在相當多的演出場所，現場確認了違反入管法的事實，其中最多的是應公開表演的歌手、舞者之外國人，從事未經核定之「技藝」居留資格所謂「女接待員之行為的活動」。除此之外，發現入境申請之際由業者利用申告預定表演的房間，實際上卻被利用堆放物品的事例；本來應作為演出的店舖，根本沒有外國演藝人員存在，反而到其他的店舖擅自演出之「名義借貸」的事例亦經確認。

另聘請外國演藝人員之機關為針對外國演藝人員公開表演之實施，進行有效的經營管理，實際上赴演出場所進行直接指導等所實施之調查，結果確認平均一個禮拜連一次都沒有的聘請機關，亦所在多有。

（2）基準省令之修正

根據上述實態調查之結果，1996 年 6 月修正「技藝」之居留資格有關基準省令，以客人接待為業之風化營業店於引進外國人演藝人員時，其基準多傾向嚴格化，過去在入境居留管理上經認定沒有特別問題之引進場所聘請時，其基準則予以放寬。其主要之修正重點如下：

①外國人本人之相關要件

修正前規定以在本國具有 2 年以上技藝有關活動之經驗為要件，但如此對於證明書之取得、提出會造成申請人的負擔，這是偽變造之使用等不當案件發生的主要原因。職是之故，乃採取公演等所需能力、資質較為直接的判斷方式，亦即經證明具有外國中央或地方公共團體等有權機關所認定之資格，或於教育機構具有 2 年以上演藝相關科目之修習學歷之任何一個即可。

②聘請機關之要件

該基準針對聘請機關對於外國人之技藝管理，亦即對於每一正式職員能夠引進的外國演藝人員人數加以規定，此正式職員以在該聘請機關連續 6 個月在勤者為限，這是針對為大量不當引進外國演藝人員，急遽雇用職員以增加人數之行為所採取的對應措施。

③演出場所設施要件

闡明外國演藝人員為公開技藝演出而接受引進之趣旨，乃規定「不特定及多數之客人為對象」之原則。因此，在實際上以會員為限而具有排他性的「會員制俱樂部」等，便與這個規定抵觸。

另酒館等以飲食接待人的店舖於實施技藝時，專門接待客人之從業員若超過 5 名以上，即認定外國演藝人員未進行客人接待，亦即「接待是接待，技藝是技藝」，其方式較過

去更為明確。

④有關聘請機關及演出機構之經營者、正式職員違失事項

聘請機關及演出機構之經營者、正式職員，有因入管法非法就業助長罪（請參照第 157 頁要點解說 12）被判刑之情形，或因賣春防止法之賣春周旋等罪而被判刑時，5 年內不得引進外國演藝人員。

⑤法規鬆綁

凡過去入境、居留管理上被認定沒有特別問題，日本中央政府或地方公共團體、特殊法人、教育機構、文化交流團體及大規模之主題公園所聘請之外國演藝人員，基本上只要滿足月支報酬相關要件及聘請機關及演出機構之經營者、正式職員有關違失事項之相關要件的話，即可簡化手續，此為法規鬆綁的環節之一。

另所謂民族料理店，對於聘請機關相關要件亦加以鬆綁。使從事民族音樂歌謠演奏之外國演藝人員的之引進更為容易。再者，外國人於進行獨唱、樂器獨奏活動，從事單獨公開表演活動時，舞台面積演出設施相關要件，大半不需要。

（3）居留期間之改正

此係外國演藝人員引進之適當化環節之一，與上述基準省令之修正併案，除過去「1 年」或「3 個月」之「技藝」居留資格相關居留期間之外，新設「30 日」之居留期間技藝相關活動，依其形態存在著自短期間至長期間各種不同的公演時

間，對於極短的期間內結束居留目的，而預定出國者給予「30日」之居留期間，由此乃得與活動預定期間一致的形式給予居留期間。

(4) 基準省令修正後之狀況

採此種措施後，以「技藝」之居留資格名義入境的外國人劇減（參照第 29 頁）。顯示不適當行為之規範發揮了效果，另聘請機關、演出機構等之相關人員對於新基準亦能貫徹。

然而，因「技藝」之居留資格所引發的非法滯留者，其後亦持續增加，迄 1998 年 1 月 1 日為止，共 1 萬 3,917 人。此蓋由於上述措施的嚴格化，意圖違法之外國人或相關人員視入境為奇貨，擬再度入境時又有不被許可之顧慮的關係，致影響到非法滯留。

今後，亦將由針對入管法原先所設定的「技藝」活動加以導正實施，除繼續充實居留審查之實況調查及資格外活動相當案件的舉發外，有必要強化相關人員的自主規範，並致力於不當行為之排除。