

日本高度外國人才制度之現況與課題

董莊敬

文藻外語大學日本語文系教授

臺灣教育評論學會會員

一、前言

在全球化的急遽的發展下，除了物流、金流的全球移動外，人流（人才流動）更是加速了全球化的發展。日本對於外國人出入國管理體制主要分為兩種類型，其一，從事熟練度較低，作為補充人力不足的藍領階級工作之外國人勞動者；其二，從事專業性工作的白領階級之高度人才（五十嵐泰正，2015：13）。所謂高度外國人才，意指「日本國內資本、勞動有相互互補之關係，為不可替代之優質人才，為我國產業帶來創新之際，期許藉由與日本人相互切磋琢磨促進專業、技術性勞動市場之發展，藉以提高我國勞動市場效率性之人才謂之」（高度人材受入推進會議，2009：4）。為了推動高度外國人才相關政策，內閣官房長官乃於 2008 年 7 月成立了「高度外國人才推動會議」，同年 12 月於「高度外國人才推動會議」下成立推動部會，歷經 6 次會議之討論，並於 2009 年 5 月 29 日提出《正式展開接受高度外國人才政策》報告書（外国高度人材受入政策の本格的展開報告書），開始推動高度外國人才相關政策（高度人材受入推進會議，2009）。據此，日本法務省於 2012 年 5 月 7 日起導入高度外國人才居留資格點數優惠制度，積極地擴大導入高度外國人才。本文主要聚焦於日本從事專業性工作的白領階級之高度外國人才，探討高度外國人才之現況與課題。

二、日本高度外國人才點數制度

所謂高度外國人才點數制度，主要針對高度外國人才在「居留資格」上給予優惠待遇之制度。高度外國人才點數制度主要分為，高度學術研究活動「高度專門職 1 號(1)」、高度專門・技術活動「高度專門職 1 號(2)」、高度經營・管理活動「高度專門職 1 號(3)」3 大類型。合計點數達 70 分以上者，符合高度人才優惠制度，並享有相關優惠制度¹。優惠制度中值得注意的是，居留期間放寬至 5 年期限，並給予家人等陪同，允許配偶在日就業，以及依據居留狀況給予永久居住許可的可能性。依據點數制度的規定，在高度學術研究活動「高度專門職 1 號(1)」、高度專門・技術活動「高度專門職 1 號(2)」方面，39 歲以下的年輕人，年紀越輕、取得的學位越高則加分的點數越高。相對地，在高度經營・管理活動「高度專門職 1 號(3)」方面，年紀將不列入加分項目，相對地工作年資越長及年收入越高，加分的點數則越高。而日語能力檢定測驗 N1 或於日本大學主修日語畢業

¹ 出入國出入国在留管理庁「高度人材ポイント制による出入国在留管理上の優遇制度」
https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_3_index.html（2024 年 1 月 10 日閲覧）

者能夠得到 15 分，N2 則是 10 分，上述兩者無法重複計算，以最高分數為主。由此得知，高學歷（碩士、博士）、年輕、有研究業績或較長工作年資、具有日語能力檢定 N1 資格之外國留學生或外國人，有機會享有高度外國人才點數優惠待遇，相較於一般學士畢業之外國留學生或外國人而言，此高度外國人才點數優惠制度較為受限。

日本出入國居留管理廳（出入国在留管理庁）自 2012 年 5 月 7 日起導入高度外國人才制度後，如後所述，由於通過高度外國人才審查人數較少，各界要求再度放寬相關規定。因此，2016 年放寬「高度外國人材永住許可申請從 5 年期限縮短為 3 年」，2019 年實施「特定技能制度」，2023 年 4 月 21 日實施「特別高度人材制度（J-Skip）」及「未來創造人材制度（J-Find）」，2023 年 12 月 1 日則公布「原則 10 年居留特例」規定等，讓更多元的外國人材能夠進入日本勞動市場就業。

表 1 高度人才點數優惠制度

高度學術研究活動 「高度專門職 1 號(1)」 （大學教授或研究者等）	高度專門・技術活動 「高度專門職 1 號(2)」 （在企業工作的技術者等）	高度經營・管理活動 「高度專門職 1 號(3)」 （企業經營者等）
依據與日本公私立機關訂定契約所進行之研究、研究指導或教育。	依據與日本公私立機關訂定契約所在自然科學或人文科學領域上從事的業務所需之知識或技術活動。	在日本公私立機關訂從事事業經營或是管理之活動
點數達 70 點以上者，符合高度人才優惠制度，而各項優惠制度如下：		
1.允許複合式的居留資格活動 2.給予居留期間「5 年」期限 3.依居留履歷放寬永久居住許可條件 4.配偶的就業 5.一定條件下可讓父母親陪同	6.一定條件下可讓家庭幫傭陪同 7.入國、居留手續優先處理 ※「高度專門職 1 號」需從事工作 3 年後，始得申請「高度專門職 2 號」	

資料來源：出入国在留管理庁。高度人材ポイント制による出入国在留管理上の優遇制度。引自 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930001655.pdf>（2023 年 12 月 12 日閱覽），本研究整理。

值得一提的是，2023 年開始實施的「特別高度人材制度（J-Skip）」。除了既有的高度外國人才點數制度外，另根據學歷或職業經歷、以及具備一定水準以上的年收入，將給予「高度專門職」的居留資格，以「特別高度人才」的資格，享有優惠措施。具有「特別高度人才」之「高度專門職 1 號」，經過工作 1 年後可申請為「高度專門職 2 號」，除享有高度專門職 1 號所從事的工作外，幾乎所有工作資格之活動（就業）皆可，並享有居留期間無期限的優惠。相較於非「特別高度人才」的「高度專門職 1 號」，需從事工作 3 年後，始得申請「高度專門職 2 號」。

2023 年 4 月所導入之「未來創造人材制度（J-Find）」，必須符合下列 3 項條件，能享有居留期間最長 2 年之「特定活動」居留資格。其一，必須(1)於 QS 世

界大學排名（QS World University Rankings）、(2)世界大學排名（THE World University Rankings）、(3) 世界大學學術排名（ARWU：Academic Ranking of World Universities）中，2 個排名名單中 300 名以內之大學畢業。其二，上述大學或研究所畢業 5 年以內。其三，申請之際，具有 20 萬日幣存款者²。綜上所述，無論是「特別高度人材制度（J-Skip）」或「未來創造人材制度（J-Find）」，日本出入國管理制度更放寬限制，積極地招攬全球的高度外國人才至日本就業。

表 2 特別高度人材制度（J-Skip）

高度學術研究活動 「高度專門職 1 號(1)」	高度專門・技術活動 「高度專門職 1 號(2)」	高度經營・管理活動 「高度專門職 1 號(3)」
碩士學歷以上，年收入 2,000 萬元以上。 工作經歷 10 年以上，年收入 2,000 萬元以上。		工作經歷 5 年以上，年收入 4,000 萬元以上。
居留資格「高度專門職」1 號，1 年以後晉升為「高度專門職」2 號。		
高度專門職 2 號優惠條件 1.除高度專門職 1 號所從事的工作外，幾乎所有工作資格之活動（就業）皆可。 2.居留期間無期限。		

資料來源：出入國出入在留管理庁。高度外国人材の受入れに係る「新たな制度」の創設について。引自 https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri01_00009.html（2023 年 12 月 12 日閱覽），本研究整理。

三、日本高度外國人才政策現況及課題

自 2013《日本再興戰略》至 2018 年《未來投資戰略》、以及 2020 年《成長戰略》實施計畫等戰略計畫端之，高度外國人才認定希望從 2013 年的 430 人，預計至 2017 年 5,000 人、2022 年底達到 4 萬人的目標。而根據出入國在留管理廳調查顯示，實際認定高度外國人才的累積人數自 2012 年 5 月 7 日該制度開推動至當年度 12 月，通過審查的人數僅有 313 人，2017 年 12 月則是突破 1 萬人，為 10,572 人，至 2023 年 6 月則是突破 4 萬人，高達 42,349 人³。其中，高度學術研究活動「高度專門職 1 號(1)」的人數 2012 年 12 月為 48 位，2023 年 6 月則為 5,606 人；高度專門・技術活動「高度專門職 1 號(2)」則由 2012 年 248 人增加至 2023 年 34,336 人；高度經營・管理活動「高度專門職 1 號(3)」2012 年 17 人增加至 2023 年 2,407 人⁴。由此結果端之，日本高度外國人才，以企業工作之技術者等高度專門・技術活動「高度專門職 1 號(2)」的人數為最多，顯示出企業專業技術人才流向日本的傾向。然而，臺灣至日本的高度外國人才，2012 年 12 月僅為 10 人，至 2022 年 12 月增加至 590 人。雖然，臺灣至日本的高度外國人

² 出入國出入在留管理庁。高度外国人材の受入れに係る「新たな制度」の創設について。
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001394998.pdf>（2024 年 1 月 10 日閱覽）
³ 高度人材ポイント制の認定件数（累計）の推移。<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003821.pdf>
（2023 年 12 月 12 日閱覽）
⁴ 前掲調査。

才人數不多，但 10 年間成長 59 倍，人數的成長比率相當高⁵。高度外國人才的人數雖然呈現逐年增加之傾向，亦達成預期的目標值，端就日本整體全球化的進程而言，高度外國人才認定的人數仍為數不多，對於整體全球化之推動，其動能仍嫌不足。

明石純一（2010）指出，全世界在人才爭奪戰中，日本為了獲得更多的高度外國人才，與其由海外聘僱高度外國人才，不如先接受具有一定日語能力的外國留學生，透過教育機構將之「高度人才化」，如此將會符合經濟效益及合理性。就上述觀點指出，外國留學生勢將成為高度外國人才的預備軍，透過大量接受外國留學生至日本就讀模式，並經高度人才化後，吸引更多的高度外國人才留至日本就業。就外國留學生於日本就業後居留資格變更的人數變化端之，在 2003 年約 3,778 人，2020 年則為 29,689 人。此結果顯示，經由日本國內教育機構獲得海外人才的方式，儼然已成為日本高度外國人才重要的人才來源之一。

自 1988 年第 6 次《雇用對策基本計畫》後，日本逐漸開放高度外國人才至日本就業，但至今有關高度外國人才制度仍存在許多課題，如，(1)企業或外國勞動者對於高度人才點數制度的認知程度過低；(2)整體而言，推動高度人才點數制度相關機制之橫向整合不足；(3)欠缺促進高度人才至日本生活及就業的環境；(4)欠缺整體性及戰略性的人力資源戰略等問題存在等（三浦秀之，2013）。此外，長久以「招募應屆畢業生」為中心，年功制、定期輪調制度等日本式雇用制度，以及集團主義的決策模式、嚴謹的上下序列關係、缺乏工作與生活平衡等的架構下，高度外國人才難以適應日本式的雇用制度的特殊性乃為問題的主要核心。因此，若需招募並吸引高度外國人才至日本就業，除「居留資格」上給予優惠待遇外，更重要的是在雇用管理制度上需進行大幅度地改革。

四、結語

從本文的探討得知，日本為因應全球化的趨勢，積極地開放全球化人才致日本就業，從 2012 年推動高度外國人才點數制度外，J-Skip、J-Find 等制度之實施，逐年放寬居留政策，藉此希望能夠招攬更多元的外國人才至日本就業。本文的建議如下所述：

1. 日本積極開放全球化人才進入日本勞動市場，惟日本勞動市場仍以統一招募應屆畢業生的方式進行人才招募。然而，對於不熟悉長期雇用、年功制、定

⁵ 国籍・地域別高度外国人材の在留者数の推移。https://www.moj.go.jp/isa/content/930003527.pdf（2023 年 12 月 12 日閱覽）

期輪調等日本企業內勞動市場特殊性之外國人才，勢將無法順利地進入企業，也難以適應日本企業的特殊性。故應針對全球化人才，改善日本獨特的勞動環境，設置異於日本人不同的招募管道及管理模式。

2. 除放寬外國人才居留資格外，亦需打破日本勞動市場的僵硬性，善用全球化人才的特殊性及專業性，建構一個適合全球化人才就業的友善環境。此外，提供高度外國人才預備軍之外國留學生就業相關援助，以及企業實習體驗等，將有助於外國留學生順利學職轉銜。
3. 對我國吸引全球化人才就業而言，應定義我國產業所需之高度外國人才之樣態，並針對各領域所需之人才規劃適切的居留資格等優惠制度。同時應針對高度外國人才預備軍的外國留學生，提供其就業機會及必要的就業援助，藉以吸引並留下更多元的全球化人才在臺灣就業，以提升臺灣整體國際化及產業發展。

參考文獻

- 三浦秀之（2013）。外国人高度人材の日本への移動をめぐる一考察。杏林社会科学研究，29(1)，51-76。
- 五十嵐泰正（2015）。グローバル化の最前線が問いかける射程。載於五十嵐泰正・明石純一（編著），「グローバル人材」をめぐる政策と現実（頁 9-20）。東京都：明石書店。
- 守屋貴司（2020）。人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成トレンドマネジメント。東京都：晃洋書房。
- 明石純一（2010）。外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待と現実。載於五十嵐泰正編著，労働再審 2 越境する労働と〈移民〉（頁 51-78）。東京都：大月書店。
- 高度人材受入推進会議（2009）。外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）。取自 https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3531347_po_houkoku.pdf?contentNo=1&alternativeNo=（2024 年 1 月 10 日閱覽）

