

科技部補助專題研究計畫成果報告 期末報告

日本移民政策的分歧點—純勞動力？階級篩選？

計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 104-2410-H-040-007-
執行期間：104年08月01日至105年10月31日
執行單位：中山醫學大學應用外國語言學系

計畫主持人：林思敏
共同主持人：楊武勳
計畫參與人員：大專生-兼任助理人員：劉佳俐
大專生-兼任助理人員：郭昭甫
大專生-兼任助理人員：黃宇暄

報告附件：移地研究心得報告
出席國際學術會議心得報告

中華民國 106 年 01 月 31 日

中文摘要：自1980年代日本開放外籍勞工入境後，外籍勞工便成為日本社會的新成員。之後，因應少子化、高齡化、勞動人口減少的問題與提升國際競爭力的前提下，外籍勞工的種類呈現多元化的趨勢。2012年5月，日本政府在「經濟理性」的考量下決定引進外國高階人才，使得日本的出入國政策出現分歧點。本研究以文獻研究為主，探討日本出入國政策的修正過程、開放外國移民的相關論述及高階人才積分制度的現況與問題。研究結果得知，該制度積分計算方式甚嚴，應屆外國畢業生應無法以此方式申請在日工作。同時以研究者本身為例，計算「高度學術研究人才」領域的積分，發現該制度對於「瞭解日本」的外國高階人才似乎較為友善，且具有階級篩選的色彩。此外，研究者亦建議「年齡」、「年收入」和「日語能力」等基準應顧及相對低所得國家的平均薪資、申請者學術領域上的差別、國際貨幣匯率變動與年輕人的學習潛力，以吸引更多的人才考慮移居日本，進而擴大政策效果。

中文關鍵詞：日本、外國留學生、高階人才、移民政策、階級篩選

英文摘要：Since 1980s, Japan opened labor market for foreign labors, and they became new members in Japanese society. After that, continuing struggling with the problems of low-birth rate, increase of elderly, decline of local labors and trying to enhance international competitiveness, Japanese government decided to enlarge the numbers of migrants for highly skilled talents in May 2012. It forced Japan to stand at a crossroad for accepting pure labor or create a class selection system in foreign labors. Through document analysis, this paper intends to discuss the reform and examine the immigration history, relative policies and practices of accepting foreign labors from figuring out the policy process of “point system” for accepting highly skilled talents. While taking the authors as the examples in the point system, it is initially found that the point system is very strict to international students, who have just graduated from universities, to apply because they have lower incomes and few working experiences. Moreover, this point system prefers those who know Japan well in the field of “advanced academic research activities,” and shows the function of “class selection” as well. It is also suggested that the standards of age, annual income, and Japanese proficiency should be amended according to the factors of salary level in lower-income countries, differences of applicants’ academic fields and international exchange rates in order to enhance policy effects.

英文關鍵詞：Japan, international student, highly skilled talent, immigration

目 錄

摘要.....	1
壹、前言.....	4
貳、出入國管理政策的改革.....	6
參、開放外國移民的正反論述.....	9
肆、外國高階人積分制度的分析.....	16
伍、結論.....	28
參考文獻.....	30
移地研究報告.....	33
出席國際學術會議心得報告.....	35



日本開放外國高階人才移民政策之研究

林思敏、楊武勳

摘要

自1980年代日本開放外籍勞工入境後，外籍勞工便成爲日本社會的新成員。之後，因應少子化、高齡化、勞動人口減少的問題與提升國際競爭力的前提下，外籍勞工的種類呈現多元化的趨勢。2012年5月，日本政府在「經濟理性」的考量下決定引進外國高階人才，使得日本的出入國政策出現分歧點。本研究以文獻研究爲主，探討日本出入國政策的修正過程、開放外國移民的相關論述及高階人才積分制度的現況與問題。研究結果得知，該制度積分計算方式甚嚴，應屆外國畢業生應無法以此方式申請在日工作。同時以研究者本身爲例，計算「高度學術研究人才」領域的積分，發現該制度對於「瞭解日本」的外國高階人才似乎較爲友善，且具有階級篩選的色彩。此外，研究者亦建議「年齡」、「年收入」和「日語能力」等基準應顧及相對低所得國家的平均薪資、申請者學術領域上的差別、國際貨幣匯率變動與年輕人的學習潛力，以吸引更多的人才考慮移居日本，進而擴大政策效果。

關鍵詞：日本、外國留學生、高階人才、移民政策、階級篩選

林思敏，中山醫學大學應用外國語言學系副教授，E-mail: lincsmu@gmail.com

楊武勳（通訊作者），國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系教授，E-mail: whyang@ncnu.edu.tw

收稿日期：2016年10月1日；採用日期：2016年11月21日

Journal of Comparative Education

November, 2016, No. 81, pp. 93-124

DOI 10.3966/160957582016110081004

A Study on Immigration Policy for Highly Skilled Talents in Japan

Sze-Ming Lin, Wu-Hsun Yang

Abstract

Since 1980s, Japan opened labor market for foreign labors, and they became new members in Japanese society. After that, continuing struggling with the problems of low-birth rate, increase of elderly, decline of local labors and trying to enhance international competitiveness, Japanese government decided to enlarge the numbers of migrants for highly skilled talents in May 2012. It forced Japan to stand at a crossroad for accepting pure labor or create a class selection system in foreign labors. Through document analysis, this paper intends to discuss the reform and examine the immigration history, relative policies and practices of accepting foreign labors from figuring out the policy process of “point system” for accepting highly skilled talents. While taking the authors as the examples in the point system, it is initially found that the point system is very strict to international students, who have just graduated from universities, to apply because they have lower incomes and few working experiences. Moreover, this point system prefers those who know Japan well in the field of “advanced academic research activities,” and

Sze-Ming Lin, Associate Professor, Department of Applied Foreign Languages, Chung Shan Medical University, E-mail: lincsmu@gmail.com

Wu-Hsun Yang (Corresponding Author), Professor, Department of International and Comparative Education, National Chi Nan University, E-mail: whyang@gmail.com

Manuscript received: Oct. 1, 2016; Accepted: Nov. 21, 2016

shows the function of “class selection” as well. It is also suggested that the standards of age, annual income, and Japanese proficiency should be amended according to the factors of salary level in lower-income countries, differences of applicants’ academic fields and international exchange rates in order to enhance policy effects.

Keywords: Japan, international student, highly skilled talent, immigration policy, class selection

壹、前言

全球化社會下，「人才」(talent)是提升國家競爭力的重要因素之一，已成為各國的普遍認知；人才（特別是專業科技人才）的培育（training）、獲得（brain gain）與流失（brain drain）亦成為各國重視的問題，並依照其需要或趨勢，調整相關政策。各國產業結構與利害關係互異，但近30年來，如何吸引特定的專業人才皆被歐美主要國家納為重點政策，成為提升國際競爭力的重要方法之一。例如，加拿大早在1980年代初期即開放技術與投資移民，獲得相當成效後，澳洲和紐西蘭也隨後跟進；德國在2000年以綠卡制度（Green Card system）政策開放資訊科技（information technology, IT）專業技術人才申請5年的居留權後，進一步在2001年討論開放永久居留權的申請；美國向來基於人道主義，對於移民職業門檻要求較低，故平均每年以勞動力為考量的人數僅占移民人口的10%。不過在1990年，以經濟學家G. Borjas等為首的社群，開始主張美國應該在投入全球競爭人才的市場上，爭取優秀專業人才為國家效力（曾熾芬，2006）。

隨著國際競爭白熱化，東亞各國也都「求才若渴」。從日本、韓國與臺灣的比較來看，除提升科技基礎建設外，也從「政策移民」方式來吸引國外人才。例如韓國在歷經1998年亞洲金融風暴與2008年世界金融危機的同時，個別挹注大量資源推動BK21（Brain Korea 21, 21世紀智慧韓國）與世界一流大學（World Class University）計畫。後者的計畫內容主要以長期（3年）與短期（兩個月以上），招聘世界一流的人才到大學或研究所從事研究。此外，2005年開始實施的“Study in Korea”（留學韓國）計畫不僅積極推動外國人到韓留學，也鼓勵優秀的外國留學生居留工作。在接受高度人才（白領外籍勞工）移民方面，則在2001年推動高科技人才「金卡制度」吸引其居留，並於2010年實施「高階人才積分制度」（point system）。

臺灣和日本也陸續推出類似的制度。比較不同的是，1998年臺灣特別為大陸人士制定《大陸地區專業人士申請來臺從事專業活動許可辦法》。2012年放寬大學應屆畢業的僑外生可申請留在國內從事每月起薪新臺幣37,619元以上的專門性或技術性工作，不須具有兩年工作經驗，但相較於國內大學生的薪資水準還是過高，很難達到居留許可的基準。此外，2016年4月18日經濟部發行「國際人才白金卡」，針對延攬之外籍高端專業人士授證，增加其出入境與在地生活的便利性（經濟部，2016）。

日本在2011年311地震發生前後歷經政權兩番輪替，以內閣為首，陸續推動「經濟成長戰略」（2006年6月）、「新成長戰略」（2010年6月）、「日本再生戰略」（2012年5月）與「日本再興戰略」（2013年6月）等不同計畫，均以發展日本經濟與改善人民生活為主要目標（內閣府，2013；內閣官房國家戰略室，2012；經濟產業省，2008）。2008年7月，內閣官房長官（相當於我國行政院秘書長）組織「高度人材受入推進會議」，並於2009年5月29日完成《外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）》（簡稱「招收外國高階人才推進會議報告書」）。該報告書主張將「引進高度人才」視為「國家成長戰略」之一，而所謂「高度人才」（高階人才）的定義是參考「入國管理法」與「經濟財政改革基本方針2008」（2008年6月27日）訂定，即擁有「教授、藝術、宗教、新聞媒體、投資與經營、法律與會計業務、醫療、研究、教育、技術、人文知識與國際業務、企業內轉調、技能」其中一項居留資格者（高度人材受入推進會議，2009）。根據此一方針，厚生勞動省之下設立了「外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会（導入外國人高階人才相關積分制度基準相關檢討會），在2011年6~8月間共召開四次會議討論引進高階人才的相關辦法，參考歐美的「積分制度」，依年所得、學歷、年齡、職業經歷等條件來檢核工作簽證或永住資格（外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会，2011），並於2012年5月7日正式實施「外國高階人才積分制度」，開創日本移民政策嶄新的一頁。

本研究主要分析日本出入國管理政策（移民政策）的改革脈絡外，也

探討開放外國移民的相關論述、高階人才積分制的實施與修正內涵，以瞭解日本所進行的改革與出現的問題。

貳、出入國管理政策的改革

從歷史的角度來看，日本經過200年的鎖國後，明治維新（1867年）奠定了近代化國家的基礎。當時爲了提升日本的技術，除特地以「部長級」的重金禮聘邀請外國籍教師（御僱用外國人教師）外，更派遣日本留學生到海外學習，可見當時日本已知曉培育與重用人才的重要性。第二次世界大戰後，在美國主導下，日本推動政治經濟改革，對於外國人入出境與居留管理，亦參照美國的制度，在1947年發布《外國人登錄令》，接著於1951年制訂《出入國管理令》，奠定外國人入出境的管理基礎。而原本1950年設在外務省下的「出入國管理廳」，於1952年移至法務省管理，並改稱爲「出入國管理局」（坂中英德，2016；明石純一，2012）。

另外，從《國籍法》的角度來看，原本採行的父系血統主義，在1985年改爲父母兩系血統主義，當時正值日本國力最強盛的時期。1986年中曾根康弘首相曾發表日本爲「單一民族國家」（ethnically homogeneous nation state）之觀點，並於1989年首先接受南美「日裔」外籍勞工的定期居留等，都透露出日本是典型「族群國家」（ethnic nation）的強烈思維。

因此嚴格說來，行政相關用語上並沒有使用「移民」一詞，相關的法律與行政措施皆以「出入國管理」（出入境管理）名稱實施；而外國人若以「永住」爲前提條件，通常要「歸化」成爲日本「國民」（即完全放棄他國國籍）。不過此一政策傳統在2000年後有所鬆動。例如，2001月小淵惠三首相召開「21世紀日本的構想」懇談會的最終報告書指出，日本爲因應全球化的社會與維持活力，必須迅速檢討「移民政策」。

1980年代後日本勞動力不足的問題日益嚴重，在企業界的要求下，逐漸開放外籍勞工。經過近30年的發展，除了「研修生」、「技能實習生」外，也分別策定了四次的「出入國管理基本計畫」。2009年開放臺灣、韓

國、香港等國的年輕人赴日打工度假（working holiday），並將外國人之管理納入《出入國管理與難民認定法》；2012年更進一步實施「高階人才積分制度」，正式開放外國高階人才定居日本（參照表1）（坂中英德，2016；明石純一，2012；渡戶一郎、鈴木江理子、APFS，2007）。

表 1 戰後日本的外國人政策（含移民政策）簡表

1947年 5月	制訂《外國人登錄令》
1950年 6月	在外務省設立出入國管理廳，並新設入國警備官
7月	修訂《國籍法》，採用父系血統主義
1951年10月	制訂《出入國管理令》
1952年 4月	制訂、實施《外國人登錄法》與法律126號（時常攜帶與提示外國人登錄證之義務；採用按壓指紋制度）
8月	將出入國管理廳移至法務省管理，並改稱出入國管理局
1982年 1月	《出入國管理與難民認定法》誕生
8月	修正《外國人登錄法》（按壓指紋與攜帶外國人登錄證之義務從14歲開始延長至16歲）
1983年 8月	招收10萬名留學生計畫
1985年	修正《國籍法》，採用父母兩系血統主義
1988年 3月	勞動省提倡外國人僱用許可制度
5月	內閣官房設置「外國人勞動者問題特別委員會」
1989年12月	修正《外國人登錄法》（接受南美日裔外勞的定期居留；創設「研修」制度） 舉辦第一次「有關於外國人勞動者問題內閣懇談會」
1990年 8月	放寬接受研修生的標準（中小企業也可以接受研修生；對於研修生採取團體監管型方式管理）
1992年 5月	第一次出入國管理基本計畫
1993年 4月	創設「技能實習制度」
9月	勞動省「外國人僱用對策室」升格為「外國人僱用對策課」
1997年 4月	「技能實習制度」居留期間之延長（高度技能的職種可延長至3年；擴大適用職種）
1999年 8月	修正《外國人登錄法》（廢除按壓指紋制度；新設「不法居留罪」；拒絕入國期間由1年延長至5年；再入國許可有效期限由1年延長至3年）
2000年 3月	第二次出入國管理基本計畫

表 1 戰後日本的外國人政策（含移民政策）簡表（續）

2004年 4月	日本經濟團體連合會發表「有關於接受外國人問題之建議」
2005年 3月	第三次出入國管理基本計畫
2007年 3月	日本經濟團體連合會發表「有關於接受外國人問題之第二次建議」
2008年 7月	留學生30萬名計畫
2009年 4月	開放臺灣、韓國、香港等國家的年輕人赴日打工度假制度
7月	修正《出入國管理與難民認定法》（廢除《外國人登錄法》，將外國人之管理納入《出入國管理與難民認定法》）
2010年 3月	第四次出入國管理基本計畫
2012年 5月	實施「高階人才積分制度」
2014年 1月	修正「高階人才積分制度」

資料來源：坂中英德（2016：179-197）；明石純一（2012：10-15）；渡戶一郎等人（2007：224-231）。

由此可見，日本基本上「不鼓勵」移民（移住日本）。除了高階人才與「婚姻」、「歸化」屬長期居留外，其他包含「留學」、「研修生」、「技能實習生」、「打工度假」等都是短期的居留。其中，提供勞動力的後三者，在居留時間的限制與次數，甚至年齡上都較為嚴格。另外，日本經濟團體連合會（簡稱經團連）在2000年後發表兩次「有關於接受外國人問題之建議」，在政府部會推出高階人才積分制度相關的措施後，也和自民黨有志一同贊成該項政策，並提出相關建議。經團連更在2012年2月16日提出禮遇高階人才出入國制度的正面意見（日本經濟團體連合會，2012）。

由2012年正式開放高階人才移民日本的政策走向可以發現，從1990年代後由勞力密集轉換成技術密集的產業結構演變，以及從「單一民族國家」或國族主義到多元文化與移民社會的社會變化中，日本政府對於移民的概念與制度同時轉變，「經濟理性」的利益取向也逐漸超越上述「族群國家」的思維。

參、開放外國移民的正反論述

第二次世界大戰後居留日本的「外國人」可分為兩大類，即戰前從朝鮮半島移居來的“old timer”，與1980年代後的外國籍居民“new comer”。2013年的統計中，前者約37萬人，後者約169萬2千224人，兩者合計已超過200萬人，顯示長期居留的外國人日益增加（參照圖1）（藤原書店，2014）。由於1980年代勞動力不足的問題，產業界迫使日本政府開放外籍勞工（以下簡稱外勞），此舉受到學界與媒體關注，隨即引發「開國論」與「鎖國論」交相論戰。1989年《外國人登錄法》的修正重點在於開放南美日裔的外國人在日本就業的機會，此舉打破「禁止外勞」的慣例，但引來開國論者對於政府「沒有決心改革」與「只做表面功夫」的批判。此次論爭因為1990年代景氣的區間反彈而告一段落。1990年代後半，因為「技能實習制度」與「再入國許可」申請時間延長、廢除按壓指紋論述等問題，又爆發第二次論爭。不過此次論爭不同的是開始以社會學、經濟學等量化的研究作為支持論點的工具（明石純一，2010）。

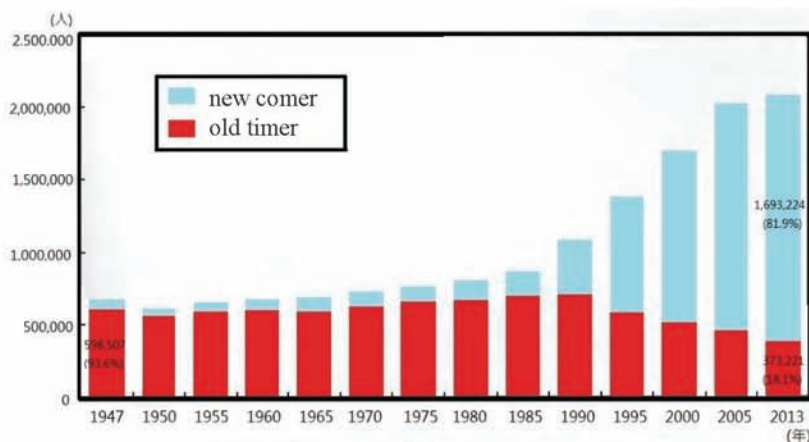


圖1 第二次世界大戰後日本“old timer”與“new comer”的增減

資料來源：藤原書店（2014：360）。

由於2008年世界金融風暴日本也慘遭波及，同時，除了少子女化、高齡化社會帶來的勞動力不足問題日益嚴重外，日本與外國訂定經濟合作協議（Economic Partnership Agreement, EPA）談判過程中，東南亞各國要求開放勞動市場的壓力也與日俱增。另外，面對中國、韓國等國家分別以高薪、高階人才移民政策、吸引留學生政策等新興的壓力，日本被迫開放印尼、菲律賓外籍護理師與看護、實施「高階人才積分制度」，同時，廢除《外國人登錄法》，將外國人之管理納入《出入國管理與難民認定法》。因此，研究者認為這是「開國論」與「鎖國論」第三次論爭的歸結。此次論爭中，不僅具有第一、二次論爭的特徵，全球競爭、少子女化更成為「開國論」的助力。以下分析相關的正反論述。

一、贊成論

贊成開放移民論者所主張的最大理由是人口減少。在日本總體人口減少的情況下，外國移民可以填補勞動力不足的問題、提升國際競爭力，對於人權維持與多元文化社會的形成亦有正面助益。根據日本国立社会保障・人口問題研究所（2012）的預測，日本總人口在2010年開始減少，長此以往，人口從現今的12,500多萬人到2060年時將減少至9,000萬人，且高齡化人口的比率為39.9%。民間人士大聲疾呼開放移民者也大有人在，例如，前法務省東京入國管理局長坂中英德（2011，2012，2016）在其任內即主張修改入國管理政策，2005年退休後仍繼續主張開放移民。坂中英德的主要論點放在人口負成長的問題上，若依現在的條件計算，日本人口在100年後將減少至4,000萬，回復到明治初期的人口數。因此，「移民」成了政策上唯一的選擇。坂中英德進一步將移民分類為：（一）從日本高等教育機構畢業的移民、（二）在日本專門學校接受職業訓練後的移民、（三）外國大學畢業後的移民、（四）移民的家屬、（五）投資移民五大類（楊武勳、林思敏，2014）。毛受敏浩（2011）列舉「開國論」與「鎖國論」雙方不同立場，也引述明治維新時「內地雜居論」引發外國勢力入侵日本的疑慮因開國迎刃而解。依光正哲（2009）則探討外國人就業的資格

與限制、非法勞工與居留、社會福利、參政權、人權救濟等問題，並進一步建議設置「多元文化廳」來主管移民政策，在日本算是相當前衛的主張。依光正哲也指出政府各部會對於開放外國移民的基本立場與利害關係，如厚生勞動省重視「國內市場」、外務省重視「外交關係」、經濟產業省重視「經濟活力」(依光正哲，2009)。

文部科學省(2013)也在「科學技術白書」中說明日本在世界上勞動力的評比和人才培育的排名並不高。2014年「世界經濟論壇」(World Economic Forum, WEF)全球競爭力的「勞動市場效能指標」排名中，「國家招聘人才之能力」為第24名，「國家吸引人才之能力」僅第79名(WEF, 2014)。同時，瑞士洛桑(Lausanne, Switzerland)國際管理學院(International Institute for Management Development, IMD)首度發表的「世界人才報告」(2014年)之各項指標排名中，「人才外流」為第32名，「對於外籍高度技能人才之吸引力」為第48名，「高階經理人的國際經驗」也僅第59名(IMD, 2014)。換言之，日本在「總體排名」上雖有較高的順位，但「吸引高階專業人才」項目的表現都不盡理想。

此外，內閣府於2014年3月19日召開「未來選擇委員會」，列舉人口減少問題下，日本在「人口規模」、「經濟成長」、「世界經濟體制的角色」、「國際競爭力」、「社會保障」、「教育」、「僱用」和「外國人」等政策上，各有二至三個選項，且目前已被迫做出抉擇(參照表2深框部分)。其中，「教育」與「外國人」政策(參照表2網底部分)實施均已積極推動相關措施，例如，培養日本人才、擴大招收外國留學生，並積極推動優秀者留日工作，擴大開放外國高階人才與進一步開放「技能型與技術型」人才「移民」日本等(內閣府，2014)。值得注意的是，上述二或三項選擇的觀點絕大部分彼此衝突或是「兩者擇一」(或「三者擇一」)的關係，唯獨開放外國高階人才和技能型與技術型人才「移民」，在現階段的政策或產業需求上彼此並不衝突。由此可見，日本政府在政策文書上已反覆強調開放外國高階人才移民日本的必要性。

表 2 日本「未來選擇」的觀點

項目	現況	選擇的觀點
人口規模	人口減少、高齡化的進展	1.容許長期的人口減少 2.維持在8,000萬~9,000萬的人口規模 3.目標設定為超過1億人口
經濟成長	長期停滯	1.重視每人平均國內生產毛額 (gross domestic product, GDP) 和國民所得毛額 (gross national income, GNI) 2.重視全體的 GDP 和 GNI
世界經濟體制下的日本	產業空洞化	1.沒有新興產業的國家 (單靠金融資產、服務業生存?) 2.開拓新興產業，支撐國家成長
	日本經濟發展比重低落，新興國家崛起	1.遠東的寧靜國家 2.活躍於國際社會，吸引人、物、資金、資訊的國家
國際競爭力	產能低落、交易條件惡化	1.重視降低成本以提高產能 2.重視附加價值以提升產能、改善交易條件
社會保障	中度福利 低度負擔	1.低度福利 低度負擔 2.中度福利 中度負擔 3.高度福利 高度負擔
	以高齡者為中心的資源分配	1.重視高齡者 2.增加「健康的高齡者」，將資源分配重點轉移到兒童
教育	全球人才不足	1.重視提升平均學力 2.重視培養未來人才
僱用	以正社員和男性為中心，增加員工（勞動市場的兩極化）	1.以正社員為中心，讓長時間勞動變成常規 2.以責任制勞動市場為中心，超越性別與年齡來參加勞動，重視工作與生活的平衡
區域政策	人口持續流入東京，地方人口減少且高齡化	1.放任給市場，接受緩慢衰退 2.因應人口減少，縮小或廢棄社區 3.抑制人口從地方外流到東京
外國人	開放高階人才，活用外國人技能實習制度	1.擴大開放高階人才 2.開放技能、技術人才移民（如每年 20 萬名）

資料來源：內閣府（2014）。

二、反對論

佐伯弘文（2010）認為人口減少是一種事實，強烈主張「移民不要論」，並認為移民可能帶來治安、參政權等社會問題。佐伯弘文認為現實社會中，中國人、韓國人本來便對日本抱持不信任感，更進一步指出，主張少子女化與高齡化的現象是歐美和日本等成熟社會的必經之路，應由日本「國內」來解決問題，因此鼓勵「提高出生率」與「開發敬老市場」。三橋貴明（2014）更以激烈的論述主張「移民亡國論」，其理由除佐伯弘文所提論點之外，也以美國、法國、加拿大甚至臺灣為例，說明開放移民帶來的失業、暴動、治安等種種社會問題，應引以為鑑。對於EPA或高階人才移民開放的結果，三橋貴明認為最終結果會讓中國人「輕易」移民日本，大幅降低國力，有違制度設計當初「胸懷世界」（開放移民機會給其他國家）的初衷。

三、經濟理性與移民政策的轉變

除了上述贊成論與反對論外，「經濟理性」作為開放移民的論述似乎較能讓日本社會接受。小井土彰宏（2009）認為日本應該跳脫「開國論」與「鎖國論」兩極化的論爭，界定日本社會對於何種移民的真正需求。如從事看護工作者、高度技能勞工、外國留學生、具有一定熟練度的勞工等應納為“wanted”或相關的「儲備勞動力」，單純的體力勞工（unwanted）則是日本不需要的。

渡戶一郎等人（2007）檢討現今日本的移民政策正朝向篩選外籍勞工之方向進行著，特別加強對非正式居留者的排除與合法居留者的管理。更重要的是，說明了日本政府對於開放外籍勞工的立場變化，即將其二分為「受歡迎的專門、技術性的外籍勞工」與「不受欢迎的純粹勞力者」。研究者進一步分析2007年以後的政策論述，將此後的外籍勞工細分為四大類，即受歡迎的「高階人才」、「專門、技術性的勞工」（技術實習制度等）、「特定技能的勞工」（如看護等人力不足領域的勞工）之三種「受歡

迎的勞工」與仍然「不受歡迎的純粹勞力者」。

整體來看，今後的日本移民政策論述可歸納為下列重點：(一)「不受歡迎的純粹勞力者」人數減少，「受歡迎的外籍勞工」人數增加，代表政府將兩者人數間的分隔線下拉；(二)新增外籍看護等特定技能的勞工，以抒解日本國內看護人力不足的問題；(三)新增「高階人才」，在申辦居留手續上給予相當優惠的待遇，帶有明顯的「階級篩選」色彩（參照圖 2）。

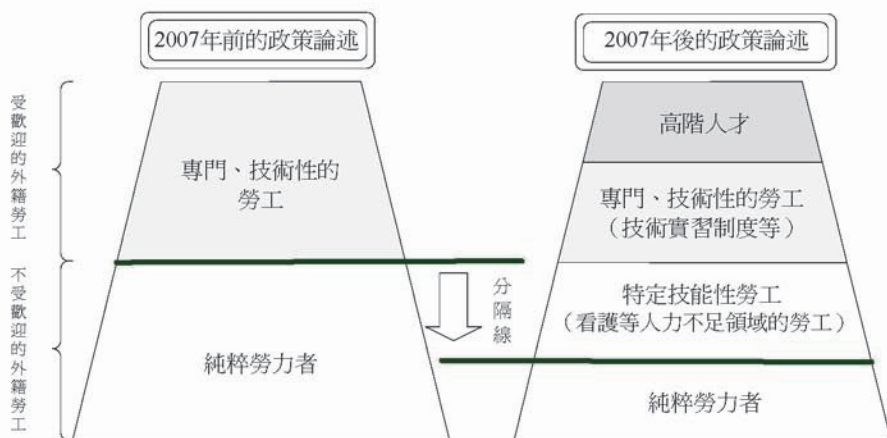


圖 2 日本政府對於外籍勞工政策論述的變化

資料來源：修改自渡戶一郎等人（2007）。

四、招收外國留學生在移民政策上的定位

回顧歷史，1980年代日本在繁榮景氣的助力之下，大學國際化成為當時重要的國家政策，文部省於1983年召開「21世紀留學生政策懇談會」後，中曾根康弘首相隨即提出「招收10萬名留學生計畫」，預計在20世紀之前達成目標；而此目標比預計的時間晚了3年，終於在2003年達成。

在少子女化問題日益嚴重、國際日趨競爭、經濟持續不景氣環境之下，當時安倍晉三首相在2007年5月16日，召開「亞洲閘道（gateway）戰略會議」，提出十個最重要的項目，其中兩項與外國留學生相關者為「以新留學政策，建構亞洲高度人才網絡通路」與「增加競爭性的經費與建構評鑑機制來推動國際化」（アジア・ゲートウェイ戦略会議，2007）。同時，經濟通產省和文部科學省也共同提出「亞洲人財資金構想」計畫（Career Development Program for Foreign Students in Japan），推出「高度專門留學生育成事業」及「高度實踐留學生育成事業」兩個計畫。其目的在於希望招收優秀的外國留學生，並實施專業教育，與企業界合作輔導其就業，期以留學生政策來建構日本和亞洲各國相互理解與經濟合作的橋梁。2008年7月29日日本進一步推動「留學生30萬名計畫」，由文部科學省、外務省、法務省、厚生勞動省、經濟產業省、國土交通省共同提出，將招收優秀留學生正式視為全球策略的一環，並設定在2025年達成目標。「留學生30萬名計畫」可說是進化版的「招收10萬名留學生」，具體而言乃以跨部會通力密切合作的方式，針對留學生從考試、入學、入境、畢業到在日本社會就業等一連串的過程中加以輔導。2009年日本學術振興會（相當於我國科技部）開始推動「國際化據點整備事業」（Project for Establishing University Network for Internationalization），選定30所優秀大學（Global 30）作為培養優秀留學生的重點大學，後來因為預算不足等關係，只有13所大學獲選（林思敏、楊武勳，2013）。

此後，日本對於將外國留學生視為人才的相關計畫在近幾年更是迅速增加，例如，2010年「大學的世界展開力強化事業」推動日本和其他高等教育合作計畫；2011年的「亞洲校園項目」（Collective Action for Mobility Program of University Students in Asia, CAMPUS Asia）計畫則和中國、韓國及東南亞國家以共同學分承認、學位認定、學生流動等方式，擴展至培養三個國家專業人才的交流計畫（文部科學省，2011）。

由此可見，日本的外國留學生政策向來注重「文化相互理解取向」，但隨著少子女化、高齡化社會的到來，「技術移民取向」色彩日趨濃厚。

有關於外國留學生學習的問題，在1980年代「招收10萬名留學生」計畫中即是重要的課題。1990年代後，留學生就業問題逐漸浮現，社區、產業界、大學等利害關係人開始呼籲政府正視問題所在。2000年以後政府內部開始跨部會協商相關問題，並在國際化、全球化的壓力下，將招收留學生政策作為日本立足於亞洲的重要策略之一，同時也逐漸和勞工政策與移民政策相互交疊（林思敏、楊武勳，2013）。

1990年後，留學生人數時有增減，2015年度達208,379人。1993～1999年、2005～2006年、2011～2013年間三度減少，其原因在於留學生的大幅成長造成非法居留、假護照問題增加，加上外國人犯罪件數增加，連帶造成社會觀感不佳，迫使日本政府管制留學簽證數目（白石勝己，2006；明石純一，2010）。此外，2011年留學生人數減少則是因發生311地震、海嘯與核災，造成部分留學生恐慌而回國所致。

2008年後，各年度留學生由「留學簽證」或「就學簽證」（主要是以日語學習為目的而入境）改為「工作簽證」的件數來看，除2010和2011年度外，其餘皆超過10,000件，2014年度增加為14,170件，可見外國留學生在日本就業意願不低，且近幾年申請「工作簽證」的核可率皆逾九成（參照表3）。其中以「人文知識與國際業務」項目申請者達8,758人（67.6%）、以「技術」項目申請者為2,748人（21.2%），兩者合計占88.8%（法務省入国管理局，2015a）。

肆、外國高階人才積分制度的分析

一、外國高階人才的定義與計分方式

根據2009年5月29日完成的「招收外國高階人才推進會議報告書」，外國高階人才的定義為「具備與國內資本、勞動有互補關係，無法替代的優秀人才」，且「對於我國產業能帶來創新，透過和日本人切磋琢磨，可促進專業、技術市場的發展，提升我國勞動市場效率性的人才（高度人材受

表 3 歷年外國留學生申請工作簽證與核可件數之比較

年度	申請件數	核可件數	核可率
2008	11,789	11,040	93.6%
2009	10,230	9,584	93.7%
2010	8,467	7,831	92.5%
2011	9,143	8,586	93.9%
2012	11,698	10,969	93.8%
2013	12,793	11,647	91.0%
2014	14,170	12,958	91.4%

資料來源：法務省入国管理局（2015a）。

入推進會議，2009）。

有別於一般長期居留的外國人，上述外國高階人才在申辦居留方面享受的在2015年4月1日修正後之優惠措施如下（法務省入国管理局，2015b，2015c）：

（一）允許多樣的居留活動：在留時間可以不必另外申請「資格外活動」或「在留資格變更許可」，即可從事多種的居留活動。

（二）居留期間給予「5年」：給予最長的居留期限5年，到期前可以申請更新。

（三）放寬居留履歷上永住許可的要件：高階人才可在居留4年6個月後申請永住許可。

（四）入國與居留手續上給予優先處理：初次申請者，法務省盡量在受理10日內處理；更新或變更者會在5日內處理。

（五）配偶可就業：高階人才之配偶可申請「特定活動」在留資格，不必受到學經歷的限制。

（六）父母親可來日依親：高階人才之父母親通常不可以「就勞」的方式入境，但若高階人才或其配偶有7歲以下的子女、自己或配偶懷孕需要照顧者，其雙親可來日依親。

（七）高階人才僱用的家管也可來日；來日本前已經僱用的家管，或有13歲以下的子女者，可申請家管來日居住。其要件為高階人才的家庭年

收入需1,000萬日圓以上，且在本國已僱用家管1年經驗以上者。

根據前述定義，日本政府將外國高階人才區分為三種類型（法務省入国管理局，2015b）：

（一）高度學術研究領域：基於日本公、私立機構的契約，從事研究、研究指導或教學者。

（二）高度專業、技術領域：基於日本公、私立機構的契約，從事自然科學或人文科學領域的知識、技術等相關業務活動者。

（三）高度經營、管理領域：在日本公、私立機構從事事業經營或管理活動者。

此外，外國高階人才的居留資格以「高度專門職」為分類，即以積分制的項目處理，但也必須符合現有的居留要件，如具備居留資格、符合入境基準等。

三種高階人才各依年所得、學歷（碩、博士）、年齡、職業經歷等條件給予不同的分數，並設有加分項目，累積分數達70分以上者，即具備申請資格。現階段的計分方式詳如表4~6所示。

表 4 「高度學術研究領域」積分計算方式

項目	分類	積分
學歷	博士學位取得者 （專門職相關博士學位取得者除外）	30
	碩士學位取得者 （含專門職相關博士學位取得者）	20
工作資歷 ^a （實務經驗）	7年以上	15
	5~7年	10
	3~5年	5
年收入 ^b	依據不同年齡及不同的年收入下限而有其對應 之分數計算（詳見表7）	10~ 40
年齡	29歲以下	15
	29~34歲	10
	34~39歲	5

表 4 「高度學術研究領域」積分計算方式（續）

項目	分類	積分
額外加分① （研究成果）	詳見表8	10
額外加分②	在日本政府針對創新發展（或另於告示上所訂的機構）提供支援措施的單位就職	15
額外加分③	在日本國內高等教育機構取得學位	5
額外加分④	在實驗研究費比率超過3%的中小企業就職	5
額外加分⑤	日本語能力試驗1級合格者或程度同等以上試驗受認可者；亦或於日本國外主修日語畢業者	10
合格分數		70

^a 限於主要從事研究、研究指導或有教育相關經驗者。

^b 1.主要雇用機構給予年報酬、2.從國外公司轉職者，以原公司報酬的年額計算、3.各種獎金納入年收計算。

資料來源：法務省入国管理局（2015b）。

表 5 「高度專業、技術領域」積分計算方式

項目	分類	積分
學歷	博士學位取得者 （專門職相關博士學位取得者除外）	30
	碩士學位取得者 （含專門職相關博士學位取得者）	20
	大學畢業或同等學力認定者 （博士及碩士學位取得者除外）	10
工作資歷 ^a （實務經驗）	10年以上	20
	7~10年	15
	5~7年	10
	3~5年	5
年收入 ^b	依據不同年齡及不同的年收入下限而有其對應之分數計算（詳見表7）	10~40
年齡	29歲以下	15
	29~34歲	10
	34~39歲	5
額外加分① （研究成果）	詳見表8	15

表 5 「高度專業・技術領域」積分計算方式（續）

項目	分類	積分
額外加分②	擁有職務相關的日本國家證照者 （一張證照5分，最多10分）	10
額外加分③	在日本政府針對創新發展（或另於告示上所訂的機構）提供支援措施的單位就職	10
額外加分④	在實驗研究費比率超過3%的中小企業就職	5
額外加分⑤	擁有相關職務相關的外國國家證照者	5
額外加分⑥	在日本國內高等教育機構取得學位	10
額外加分⑦	日本語能力試驗1級合格者或程度同等以上試驗受認可者；亦或於日本國外主修日語畢業者	15
合格分數		70

^a 限於從事正職工作者。

^b 1.主要僱用機構給予年報酬、2.從國外公司轉職者，以原公司報酬的年額計算、3.各種獎金納入年收計算。

資料來源：法務省入國管理局（2015b）。

表 6 「高度經營、管理領域」積分計算方式

項目	分類	積分
學歷	博士學位取得者	30
	碩士學位取得者	20
	大學畢業或同等學力認定者 （博士及碩士學位取得者除外）	10
工作資歷 （實務經驗）	10年以上	25
	7~10年	20
※限於經營事業或管理職 相關工作者	5~7年	15
	3~5年	10
年收入 （以僱用機構給予的扣稅 前之金額為主）	3,000萬日圓以上	50
	2,500萬~3,000萬日圓	40
	2,000萬~2,500萬日圓	30
	1,500萬~2,000萬日圓	20
	1,000萬~1,500萬日圓	10
額外加分① （職位）	董事長職位（代表取締役、代表執行役）、 董事職位（取締役、執行役）	10
		5

表 6 「高度經營・管理領域」積分計算方式（續）

項目	分類	積分
額外加分②	在日本政府針對創新發展（或另於告示上所訂的機構）提供支援措施的單位就職	10
額外加分③	在實驗研究費比率超過3%的中小企業就職	5
額外加分④	擁有相關職務相關的外國國家證照者	5
額外加分⑤	在日本國內高等教育機構取得學位	5
額外加分⑥	日本語能力試驗1級合格者或程度同等以上試驗受認可者；亦或於日本國外主修日語畢業者	10
合格分數		70

資料來源：法務省入国管理局（2015b）。

表 7 「高度學術研究領域」及「高度專業、技術領域」之「年收入」計分方式

年收入	年齡			
	29 歲以下	29~34 歲	34~39 歲	40 歲以上
1,000萬日圓	40	40	40	40
900萬日圓	35	35	35	35
800萬日圓	30	30	30	30
700萬日圓	25	25	25	--
600萬日圓	20	20	20	--
500萬日圓	15	15	--	--
400萬日圓	10	--	--	--

資料來源：法務省入国管理局（2015b）。

表 8 「研究成果」的計分方式

研究成果	項目	高度學術 研究領域	高度專業、 技術領域
	專利發明1件以上		20
進入日本前曾從事公家機關認可的研究成果或獲得外國政府的競爭性經費達3件以上		20	15

表 8 「研究成果」的計分方式（續）

項目		高度學術 研究領域	高度專業、 技術領域
研究成果	研究論文受到日本國家機關利用且登錄在學術論文資料庫，並被刊登在學術雜誌達3件以上者（僅限於申請者為第一作者或通訊作者）	20	15
	上述項目外，為吸引擁有上述同等的研究成果申請者提出時（上述學術論文資料庫內無法確認雜誌上的論文刊載或是無法確認獲得著名獎項的經歷等），可參考相關行政長官的意見後由各法務大臣判斷是否給予分數	20	15

註：「高度學術研究領域」若有兩項成果者，合計最高以25分計算。

資料來源：法務省出入國管理局（2015b）。

二、計分方式的修正與探討

（一）計分方式的修正

從積分制實施後的「累積認定件數」來看，從2012年5月的12件、2013年5月的537件、同年12月的845件、2014年5月的1404件、到2014年10月的2112件，通過件數成長迅速。若以單年度區分，2014年度達1608名，相較2013年度只有532名，增加人數相當可觀。另以2014年度人數認定的種類而言，由多至寡依序為「高度經營、管理領域」（1242名）、「高度學術研究領域」（332名）、「高度專業、技術領域」（34名）（參照圖3）（法務省入國管理局，2015d）。認定件數增加的最大主因是起初的計算標準過於嚴苛，因此在2013年5月20日「第六次出入國管理政策懇談會」提出相關修正案，並於同年12月24日開始實施。故2014年1月後認定件數大幅增加，同年2月後每月幾乎維持在100件以上。

「第六次出入國管理政策懇談會」提出相關修正案的各項理由如下（法務省入國管理局，2013）：

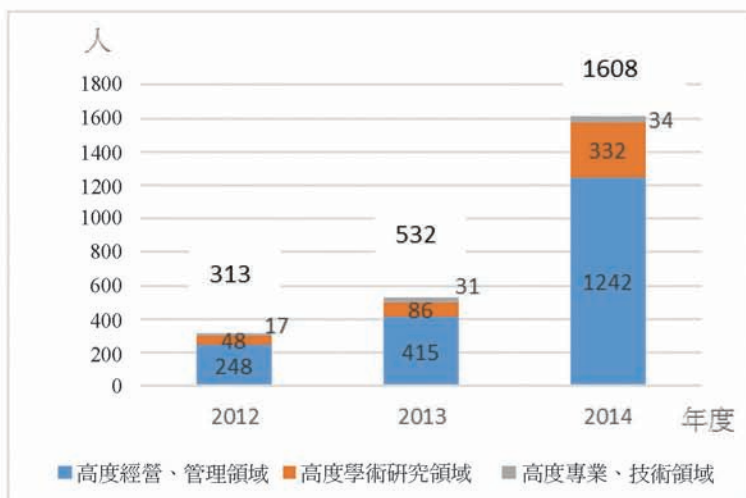


圖 3 2012~2014 年度高階人才積分制度認定人數

註：2012年度的件數為5月7日以後的累積件數。

資料來源：法務省入国管理局（2015d）。

1. 年收入

(1) 最低年收入標準的再修正：廢除高度專業、技術領域及高度經營、管理領域年齡區別項目的標準，整體年收入標準降至300萬日圓。修正的理由在於必須考量到在大學等教育機構及中小企業中就職者的年收入較一般大企業中就職者低。(2) 日本所屬機關外其他機關年收入的算入：領取日本所屬機關外其他機關報酬的外國人從海外事業單位被外派時，應計算其在該事業單位的年收入報酬。修正理由是曾經有不論從海外母公司獲得多高的報酬，卻無法通過高階人才認定的案例發生。

2. 研究成果

高度學術研究領域相關研究成果項目的分數提高，即(1)擁有一項研究成果，由15分提高至20分；(2)擁有兩項以上的研究成果，由合計最高15分提高至25分。修正的理由是，對於從事學術研究活動外國人的研究成果相關評價應適當地提升。

3. 日語能力

「日語能力」項目的分數，從現行的10分提高至15分。修正理由是對於能使用高階日語者相關的評價應適當地提升。

4. 在日留學經驗

取得「日本高等教育學歷」項目的分數中，從現行的5分提高至10分。修正理由是對於在日本高等教育機構取得學歷的相關評價應適當地提升。

5. 證照、學位、表揚等相關的加分

(1) 若取得相當的工商管理碩士 (Master of Business Administration, MBA)、技術經營管理 (Management of Technology, MOT) 等專門職學位，在學歷項目上獲得分數之外，可再加5分；(2) 在國外取得相關的證照、表揚等，可再加5分。修正的理由為，高階外國人才在從事特定的業務中能夠獲得證明資格，具有可信度，因此其相關評價應被適當地提升。

6. 在中小企業就業相關的加分

(1) 在日本政府針對創新發展提供支援措施的單位就業，兩個領域皆再額外加10分。當該單位為中小企業時，可再加10分；(2) 外國人在所屬中小企業中規劃之實驗研究經費等之比率若超出3%，可加5分。此舉乃為了讓外國高階人才在廣義的工作單位內能有活躍的表現。

7. 居留時間認定對象

放寬在留預定期間未達1年者亦為高階人才積分制度的實施對象，理由在於日本對於高階人才的需求有增無減。

(二) 以留學日本後返臺者為例來探討計分方式的特色與問題

究竟外國留學生除了以「就勞」(工作簽證)的方式外，能否以「高階人才」的資格方式申請工作移民？研究者以國籍、居住地和申請簽證身分的要素，將「潛在」移民的來源和方式繪製成圖4。首先，因日本的國

歷」、「年收入」、「工作資歷」的標準上獲得可以作為「外國高階人才」積分的難度相當高，因此研究者可以大膽推論僅第三類留學生具備「外國高階人才」資格申請入境工作。

研究者作為第三類留學生，嘗試利用本身的經歷（45歲、獲日本博士學位、回臺工作11年），以修正前後的標準來計算積分，結果如表9。「學歷」、「工作資歷」、「研究成果」、「日語能力」、「取得日本高等教育機構學位」皆獲得最高分，但在「年齡」、「年收入」、「證照等相關的加分」、「在日本政府針對創新發展提供支援措施的單位就職」皆為0分。依此，研究者在計分標準修正前後的得分各為75分與90分，雖然合乎申請門檻，但前者明顯得分不高。

表 9 高度人才積分制「學術研究領域」標準修正前後之比較

項目	修正前 (2012年5月~2013年12月)		修正後 (2015年4月之後)	
	分數基準	研究者的得分	分數基準	研究者的得分
1.學歷 (碩士20分、博士30分)	20~30	30	20~30	30
2.工作資歷	5~15	15	5~15	15
3.年收入	10~40	0	10~40	0
4.研究成果	15	15	20~25	25
5.年齡	5~15	0	5~15	0
6.取得日本高等教育機構學位	5	5	10	10
7.日語能力	10	10	15	15
8.日本國家證照	--	--	5	0
9.外國國家證照	--	--	5	0
10.在實驗研究費比率超過3%的中小企業就職	--	--	5	0

表 9 高度人才積分制「學術研究領域」標準修正前後之比較（續）

項目	修正前 (2012年5月~2013年12月)		修正後 (2015年4月之後)	
	分數基準	研究者的得分	分數基準	研究者的得分
11.在日本政府針對創新發展提供支援措施的單位就職（新增「中小企業」）	10	0	5~20	0
合計	70分合格	75	70分合格	95

對於現行的計分方式，研究者認為該制度具有下列特色與待改善之處：

1. 對於「知日」的人才較為有利

將具備「日語能力」與「取得日本高等教育機構學位」者列入計分項目，可見日本政府較歡迎「具備高度日本知識」背景的人才。

2. 重視人才對於經濟的「立即貢獻」

對於「年收入」的要求相當高，並配合年齡給予不同的分數，可謂以收入在金字塔頂端的族群為對象。另外，具備MBA、MOT等證照或在日本政府針對創新發展提供支援措施的單位就業者，皆給予不同的加分，顯見重視人才對於日本經濟的「立即貢獻」。

3. 對於「年收入」與「年齡」的要求較為嚴苛

「年收入」為一重要項目，但若配合年齡來看，一般剛獲得學位的外國留學生，抑或是薪資水準較日本為低的臺灣或東南亞地區的學術研究者，在此兩項目的得分大都很低。因此，另外一個計算方式可以考慮按照該國家的所得水準，訂定該國高所得族群比率與得分基準，在計算上較為客觀。此外，制度設計之初並沒有將匯率變動的要素考慮進去，因為近幾年來日幣匯率變動大，外幣計價所得換算日幣之後有可能大幅左右該項的

得分高低。

4. 應該放寬「日語能力」的基準

現階段只計算具備日語能力認證為N1者，似乎較為嚴格。若依照年齡設定的族群在20~40歲之間，則可考慮放寬至N2。因為該年齡層正值學習能力最佳的狀態，即使只具備N2能力，在進入日本後即使經過短時間的學習，也應可獲得相當於N1的能力。

伍、結論

一、人口減少是開放外國移民的主因

開放不同類型的外國勞工或移民，在「人手」的確保（補充勞動力），甚至「人才」的獲得（提升競爭力）與「人口」的填補（少子女化、高齡化的對策）上皆具備不同的效果。人口減少是讓日本政府、民間與企業界達成開放外國移民共識的最主要原因。另一方面，日本政府因應「經濟理性」的利益取向，逐漸超越「族群國家」的思維，迫使其開放移民政策的同時，也連帶調整了勞工政策與人口政策。

二、開放外國高階人才增添移民政策的階級篩選色彩

日本向來以「國族主義」的意識型態處理外籍勞工的問題，然而在因應全球化的同時，一方面強化了外國人管理制度，但也在日本經濟團體連合會等壓力團體的倡導下，迅速以積分制度開放高階人才永久居留，形成另外一個政策脈絡。其結果雖讓外籍勞工的種類呈現多樣化，但唯有「高階人才」獨享多種的優惠措施，讓移民政策增添了階級篩選的色彩。

三、高階人才積分制度的計算基準尚有檢討的必要

積分的各項基準在建構之初相關部會即已討論多次，2013年12月修正後，通過認定的件數即大幅增加，初步的政策效果值得肯定。此制度設計上並非針對外國留學生，故絕大部分的「應屆」外國畢業生無論工作年資

和年收入應該達不到申請「高階人才」簽證的門檻，因此需要相當工作時間與經驗的累積。不過，在「年齡」與「年收入」的相對應基準上應該顧及相對低所得國家的狀況、研究學者學術領域上的差別，甚至國際貨幣匯率上的影響等因素。另外，對於日語能力的要求，應該顧慮年輕人才的學習潛力，可以放寬至N2的水準，以吸引更多的人才考慮移居日本，進而擴大政策效果。

致謝：感謝日本筑波大學明石純一教授、移民政策研究所坂中英德所長與兩位匿名審查委員的指導與建議。本研究為科技部專題補助研究計畫（MOST104-2410-H-040-007-）之部分研究成果。

参考文献

- アジア・ゲートウェイ戦略会議（2007）。アジア・ゲートウェイ戦略構想。2016年9月20日，取自<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/asia/kousou.pdf>
- 三橋貴明（2014）。移民亡国論。東京：徳間書店。
- 小井土彰宏（2009）。国際比較と時間のなかで日本の移民政策を考える。をちこち，31，26-31。
- 内閣府（2013）。日本再興戦略。2016年9月20日，取自http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf
- 内閣府（2014）。人口減少と日本の未来の選択（「選択する未来」委員会の検討状況）。2016年9月20日，取自http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0319/sankou_02.pdf
- 内閣官房国家戦略室（編）（2012）。日本再生戦略—フロンティアを拓き、「共創の国」へ—。東京：経済産業調査会。
- 文部科学省（2011）。平成23年度大学の世界展開力強化事業の採択事業の決定について～日中韓「キャンパス・アジア」パイロット事業等が開始～。2016年10月20日，取自http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1312826.htm
- 文部科学省（2013）。科学技術白書。東京：作者。
- 日本経済団体連合会（2012）。高度人材に対するポイント制に係る出入国管理上の優遇制度に対するパブリック・コメント意見。2016年9月20日，取自<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2012/008.html>
- 毛受敏浩（2011）。人口激減 移民は日本に必要である。東京：新潮社。
- 外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会（2011）。外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する論点整理。2016年9月28日，取自<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001m1bh-att/2r9852000001m1d7.pdf>

- 白石勝己（2006）。留學生数の変遷と入管施策から見る留学生10人計画。
ABK留学生メールニュース，61，1-6。
- 佐伯弘文（2010）。移民不要論。東京：産経新聞。
- 坂中英徳（2011）。日本型移民国家への道。東京：東信堂。
- 坂中英徳（2012）。人口崩壊と移民革命—坂中英徳の移民国家宣言—。東京：
日本加除。
- 坂中英徳（2016）。日本型移民国家の創造。東京：東信堂。
- 依光正哲（2009）。日本の移民政策を考える。東京：明石書店。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2012）。日本の将来推計人口（平成24年1月
推計）。2016年9月20日，取自<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.pdf>
- 明石純一（2010）。入国管理政策—「1990年体制」の成立と展開。京都：ナカ
ニシヤ。
- 明石純一（2012）。日本の「移民政策」の変遷における2009年入管法改正。法
律時報，1053，10-15。
- 林思敏、楊武勳（2013）。日本の外国人留学生受入れ政策に関する一考察—出
入国政策と労働政策の視点を含めて—。臺灣日本研究，7，85-101。
- 法務省入国管理局（2013）。高度人材ポイント制の見直しについて。2016年9月
19日，取自[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/03_point-sei_minao
shi.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/03_point-sei_minao_shi.pdf)
- 法務省入国管理局（2015a）。平成26年における留学生の日本企業等への就職
状況について。2016年9月20日，取自[http://www.moj.go.jp/content/001153
834.pdf](http://www.moj.go.jp/content/001153834.pdf)
- 法務省入国管理局（2015b）。高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制
度。2016年9月20日，取自[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/
150406.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/150406.pdf)
- 法務省入国管理局（2015c）。高度人材ポイント制Q&A。2016年9月30日，取自
http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/150406-4.pdf

法務省入国管理局（2015d）。外国人の入国・在留等をめぐる状況。2016年9月30日，取自<http://search.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000129961>

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）。2016年9月30日，取自<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>

経済産業省（編）（2008）。新経済成長戦略2008改訂版。東京：経済産業調査会。

渡戸一郎、鈴木江理子、APFS（編）（2007）。在留特別許可と日本の移民政策—「移民選別」時代到来。京都：明石書店。

曾熾芬（2006）。誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義。臺灣社會研究季刊，61，73-107。

楊武勳、林思敏（2014）。從「留學」到「移民」——以日本留學生政策的轉變為例。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告（NSC101-2410-H-260-048-）。臺北：行政院國家科學委員會。

經濟部（2016）。發行國際人才白金卡。2016年10月1日，取自<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>

藤原書店（2014）。別冊「環」。東京：作者。

International Institute for Management Development (2014). *IMD world talent report 2014*. Lausanne, Switzerland: IMD World Competitiveness Center.

World Economic Forum (2014). *The global competitiveness report 2008-2014*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

科技部補助專題研究計畫執行移地研究心得報告

日期：106年1月31日

計畫編號	MOST-104-2410-H-040-007		
計畫名稱	日本移民政策的分歧點—純勞動力？階級篩選？		
出國人員姓名	林思敏	服務機構及職稱	中山醫學大學應用外國語言學系副教授
出國時間	105年7月6日至 105年7月13日	出國地點	日本東京
出國研究目的	<input type="checkbox"/> 實驗 <input checked="" type="checkbox"/> 田野調查 <input type="checkbox"/> 採集樣本 <input type="checkbox"/> 國際合作研究 <input type="checkbox"/> 使用國外研究設施		

一、移地研究過程

本研究計畫以「日本移民政策的分歧點—純勞動力？階級篩選？」為題，研究目的為（一）探究1950年代至今入出國管理政策修正脈絡；（二）分析針對不同外籍勞工的入出境管理政策；（三）探討高度人才積分制度的政策過程；（四）分析高度人才積分制度的實施成效，希望能提供我國未來在設計相關制度上的參考。除了收集相關文獻、書籍、雜誌論文等之外，本次移地研究也訪談明石純一和坂中英德兩位學者專家。因此，赴國外出差的目的是在於收集相關資料與訪談，獲得的資料與初步分析如下：

（一）本研究訪談對象設定為日本移民政策的專家，因此訪談了日本出入國管理制度研究學者明石純一（筑波大學准教授）和前法務省東京入國管理局長坂中英德（一般社團法人移民政策研究所所長），討論日本出入國管理的政策的轉變與其政府機關主導之情形，和外國高階人才積分制度的現況與問題。

（二）法務省、經濟產業省、厚生勞動省、文部科學省等部會的年度白皮書、政策諮詢報告書、各年度有關出入國管理與移民相關的報告書、日本移民學會、移民政策學會的年報、經團連、經濟同友會等產業團體的刊物與報告書。

（三）書籍：主要是明石書店、東信堂、日本經濟評論社等的出版品。

（四）其他學術論文雜誌。

二、研究成果

日本國會圖書館的網頁並沒有提供最近六個月出版刊物傳輸影印的服務，因此主要到東京車站的Book Center、東京池袋淳久堂書店等專業書店大型書店購買相關書籍。發現1980年代之後，每逢「出入國管理辦法修正」前後有關外國人居民權利論爭會因當時的時空背景而有所不同。從人口減少與高齡化、多元文化的現實面來看，即可發現到政府在經濟發展、社會發展的不同考量與各部會的不同立場與堅持。

透過筑波大學明石純一准教授和前法務省東京入國管理局長坂中英德的訪談，可能瞭解日本政府對於開放外國高階人才態度上的轉變，乃是基於「經濟理性」的考量，唯初期「高度人才積分制度」在計分上相當嚴格，導致政策效果不如預期，此點也符合研究者的預測。訪問結束後，研究者也獲得坂中英德新書「日本型移民国家の創造」（2016年、東信堂出版）。由此可見，日本出入國制度向來保守，基本上不開放外國移民，雖然在1970年代逐漸有外國人以「實習」名義赴日，但不被稱為「外國移工」；「高度人才積分制度」雖為新政策，但在實施上仍非常謹慎。此外，目前日本政府也同時逐漸放寬外國籍護士、看護與技術型勞工，因此往後研究方向應該更擴大為所有「外國移工」，以求研究範圍的完整性。

三、建議

無。

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

日期：106 年 1 月 31 日

計畫編號	MOST 104-2410-H-040-007		
計畫名稱	日本移民政策的分歧點—純勞動力？階級篩選？		
出國人員姓名	林思敏 楊武勳	服務機構及職稱	中山醫學大學應用外國語言學系副教授 國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系教授
會議時間	104 年 9 月 12 日至 104 年 9 月 13 日	會議地點	日本神奈川縣 相模女子大學
會議名稱	(中文)日本國際教育學會第 26 回大會 (英文) <i>Japan International Education Society 26th Annual Conference</i>		
發表題目	(中文)關於日本新移民政策之考察：以招收高階人才為中心 (日文)日本における新しい移民政策に関する一考察 —高度人材の受け入れを中心に—		

一、參加會議經過

2015年9月9日～13日至東京參加日本國際教育學會國際學術研討會，也採訪實際申請移民在2013年成功獲得永久居留的台灣籍邱淑珍女士。此次會議是日本國際教育學會所舉辦的第26次大會，自由發表議題主要是探討各國教育問題，公開國際論壇主題為「密克羅尼西亞群島地區的教育問題」，此外在課題研究探討則是「學力政策的國際比較」，以日本、美國、紐西蘭和新加坡學力政策與問題為比較。

二、與會心得

研究者以「關於日本新移民政策之考察：以招收高階人才為中心」為題，探討自 1980 年代起日本開放外國勞工入境後，外國勞工成為日本社會的新成員。之後，因應少子化、高齡化、勞動人口減少的問題與提升國際競爭力的前提下，外國勞工的種類呈現多元化的趨勢。2012 年 5 月日本政府在「經濟理性」的考量下決定引進外國高階人才，使得日本的出入國政策出現分歧點。日本國際教育學者大都以多元文化的觀點看待外國勞工（和其子女）問題，較少以經濟發展的角度來分析政策的轉變。此一觀點也讓研究者注意到外國高階人才赴日後其

子女的教育問題並不是就讀到國際學校就能解決。若是就業地點非在東京、大阪的都會地區，外國高階人才可能因子女教育問題無法解決而放棄到日本就業的機會。

三、發表論文摘要

本發表說明日本向來以「國族主義」的意識型態處理外籍勞工的問題，然而在因應全球化的同時，一方面強化了外國人管理制度，但也在經團連等壓力團體的倡導下，迅速以積點制度開放高階人才永久居留，形成另外一個政策脈絡。其結果讓外國勞工的種類呈現多樣化，但唯有「高階人才」獨享多種的優惠措施，讓移民政策增添了階級篩選的色彩。此外，積分的各項基準在建構之初即已討論多次，2013 年 12 月修正後，通過認定的件數即大幅增加。不過在「年齡」與「年收入」的相對應基準上應該顧及低所得國家的狀況、研究學者領域上的差別，甚至國際匯率上的影響。另外在日語能力的要求上應該顧慮人才的學習潛力，可以放寬至 N2 的水準，以吸引更多的人才考慮移居日本，進而擴大政策效果。全文詳見附檔。

四、建議

無。

五、攜回資料名稱及內容

日本國際教育學會第 26 回大會手冊。

六、其他

無。



Japan International Education Society

26th Annual Conference

日本国際教育学会 第26回大会 プログラム

2015年9月12日(土)・13日(日)

於 相模女子大学

日本国際教育学会第26回大会実行委員会

委員長：渡辺幸倫

日本国際教育学会 第26回大会 プログラム

I 開催要領

【期 日】 2015年9月12日(土)・13日(日)

【会 場】 相模女子大学 11号館

(懇親会会場：相模女子大学 マーガレットホール2階)

【諸費用】 参加費 3,000円

懇親会費 4,000円

※非会員は臨時会員としてご参加いただけます(参加費は同額)。

※公開シンポジウム(12日)は無料でご参加いただけます。

【変更点】 6月9日付送付の大会案内では、12日の受付開始時間が9時、自由研究発表1の開始時間が9時30分となっておりますが、分科会会場の追加により1部屋あたりの発表者数に余裕が出たため、それぞれ30分繰り下がっております。ご参加の際はご注意ください。

II 自由研究発表における留意事項

- 発表者は、当該分科会開始10分前までに分科会会場にお入り下さい。
- 発表時間は20分[40分]、当該発表に関する質疑応答は10分[20分]、計30分[60分]です([]は共同発表の場合)。発表時間の超過は認められません。時間配分にご注意下さい。
- 発表時刻および発表順の変更は原則として行いません。やむを得ない事由により発表辞退が発生した場合も同様です。その際は司会者判断により休憩または討論の時間とします。
- 配布資料は各自必ず30部以上の部数をご用意の上、発表当日に会場まで直接ご持参下さい。資料の形式は原則自由とします。大会期間中、配布資料等を会場内で印刷・作成することは出来ません。資料その他を事務局でお預かりすることも出来ません。ご了承下さい。
- 発表機材(PC)は、各分科会会場に設置されたものをご使用下さい。PCはあくまで「補助ツール」ですので、万一システムトラブル等が発生するなど、不測の事態が生じた際の責任は負いかねます。PCが使用不可の場合でも発表に支障のない配布資料をご準備下さい。

III 全体スケジュール

【9月12日(土)】 ()内は建物および教室番号

9:30~	受付
10:00~12:00	自由研究発表1 (11号館 1124・1125・1126 教室)

12:00～14:00	昼休憩	12:50～13:50 理事会 (11号館 1121 教室)
14:00～16:30	公開シンポジウム「ミクロネシア地域の教育課題」 (11号館 1115 教室)	
16:40～17:50	総会 (11号館 1115 教室)	
18:00～20:00	懇親会 (マーガレットホール 2階 カフェテリア 101)	

【9月13日(日)】

9:30～	受付	
10:00～12:30	課題研究「学力政策の国際比較」 (11号館 1115 教室)	
12:30～13:30	昼休憩	
13:30～15:30	自由研究発表 2 (11号館 1124・1125・1126 教室)	

IV アクセスおよび会場案内

★交通

※相模女子大学のウェブサイト (<http://www.sagami-wu.ac.jp/access/>) に詳細なご案内がございます。

<新宿駅から>

○小田急 小田原線にて、相模大野駅まで (快速急行 32分、急行 38分)。徒歩約 15分。

<新横浜駅から相模大野まで>

○JR 横浜線にて、JR 町田駅 (22分) へ。小田急町田駅 (徒歩 2分) で小田急線に乗り、相模大野駅へ (2分)。徒歩約 15分。

<羽田空港から>

○神奈川中央交通バスにて、グリーンホール相模大野立体駐車場下車 (約 60-70分)、徒歩 (10分)。

★宿泊

○各自ご手配下さい。宿泊施設は相模大野の隣「町田」にも多数あります。

★昼食

○お弁当の販売は予定していません。相模大野駅、大学間に、コンビニ、お弁当屋さん、レストランなどがありますのでご利用下さい。

★懇親会

○9月12日(土)「公開シンポジウム」の終了後、実行委員が会場 (マーガレットホール 2階カフェ 101) までご案内します。

○懇親会は事前申込制ですが、余裕があれば当日申し受けることが可能な場合もありま

VI 自由研究発表 1 (9月12日(土)) 10:00~12:00)

★第1分科会【11号館 1124教室】

司会：岡田 昭人 (東京外国語大学)

[1] 日本人訪問研究者の米国大学における経験について

新見 有紀子 (一橋大学)

[2] 子どもの教育を受ける権利と教師の多忙化 —教師の研修からの考察—

宮崎 敦子 (早稲田大学大学院)

[3] 日本における新しい移民政策に関する一考察 —高度人材の受け入れを中心に—

楊 武勳 (台湾・国立暨南国際大学)

林 思敏 (中山医学大学)

[4] 「放課後子ども教室」の多様性と課題

西村 芳彦 (早稲田大学大学院)

★第2分科会【11号館 1125教室】

司会：上野 昌之 (日本大学 (非))

[5] 若者の瘦身傾向で運動習慣のない人が身体に及ぼす影響

宇城 靖子 (明治国際医療大学)

[6] 課題達成の出来ない若者の集中力と思考力低下の要因について —ニュージーランドの若者の行動と心身徴候の比較—

加瀬 由香里 (帝京第五高等学校)

[7] 小脳における子どもの運動と記憶の関係

瀧藤 尊子 (四天王寺大学)

[8] 若年者の効力感は日本の自然環境が中華人民共和国は歴史的影響を与えた

平塚 儒子 (近大姫路大学)

日本における新しい移民政策に関する一考察

—高度人材の受け入れを中心に—

楊 武勳

(台湾・国立暨南国際大学)

林 思敏

(中山医学大学)

はじめに

2010年に世界中の移民の人数は2億1,400万人を超えて、総人口の3%を占めていたという。「移民」は個人に対しては身分、生活様式、権利・義務の変化を意味し、社会に対しては社会構造、文化、価値観の変化をもたらすとともに、一国に対しても人口政策、労働力、経済構造だけでなく、国家主権の範囲と人権のあり方も問われるようになっていく。一方、グローバル社会の現在では、人材は国際競争力の要因として普遍的に認識されている。人材の育成と獲得は重要な課題と見なされ、国によっては国策に格上げられることがよくある。日本では2012年5月に「外国人高度人材に関するポイント制を優遇した措置」（以下、「ポイント制」と称す。）が導入されたことから、「移民政策」が徐々に変化が見られた。本発表では日本の高度人材受け入れのポイント制の現状を取り上げようとする。

一、日本の移民政策の変遷と高度人材のポイント制の実施

戦後より在日外国人は一度日本の入出国政策の主要な対象だったが、1980年代より、労働力不足を補うためにニューカマーを受け入れることが始められた。そうした中で、中南米からの日系外国人労働者の受け入れをめぐる「開国論」と「鎖国論」が対立していた。この論争は第一回論争と言われている。第一回論争は1990年代初期の短い景気回復で沈静化した。しかし、1990年後半になると、「技能実習制度」、再入国許可の延長、指紋捺印にかかわる人権問題を巡って、第二回の論争が起こった。2000年代後半になると、世界金融危機の被害、少子化・高齢化社会問題の深刻化の背景にあたって、東南アジアの国々からの経済連携協定（EPA）締結などにかかわる労働力開放の要請が産業界、外国政府から寄せられた。

一方、中国・韓国などからの留学生・高度人材の受け入れ競争によって、日本政府は労働力補充、国際競争力向上のために、2009年より新しい入出国政策の改革に取り組んだ。このように、インドネシア・フィリピン・ベトナムから看護師を受け入れながら、「外国人登録法」を廃止し、外国人管理を「出入国管理および難民認定法」に一本化した。また、高度人材を受け入れるための「ポイント制」が産業界から多大な支持によって実施された。また、2014年に改正入管法によって、高度人材のカテゴリーに入れた「高度専門職」という新しい在留資格が設けられて、「国家戦略特区」を利用し外国人家事労働者を受け入れる構想も打ち出された。このように、2009年を境界に、従来より日本の出入国管理は外国人を「好ましい専門職・技術者」と「好ましくない単純労働者」に二分されたが、その以降は必要な労働力として「高度人材」が新設されたようになった。日本の出入国管理政策は従来より産業界などのステークホルダーのニーズに合わせて作られたもので、外国人労働者を選別する機能を持っているわけである（図1参照）。

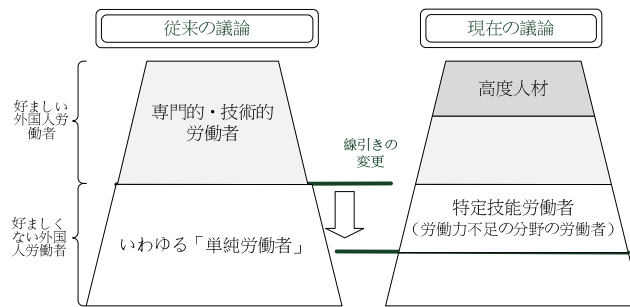


図1 外国人労働者カテゴリーの概念図

出典：渡戸一郎・鈴木江理子・A.P.F.S.（編）（2007）『在留特別許可と日本の移民政策』明石書店、14頁。

二、高度人材の受け入れの現状

ポイント制は、高度人材を「高度学術研究分野」、「高度専門・技術分野」、「高度経営・管理分野」に分け、それぞれの得点計算方法があり、合格点（70点）を満たすと、認定可能になるという仕組みである。その見直しの検討結果が2013年5月20日に「第6次出入国管理政策懇談会」に提起された。同年12月24日に新たな制度が実施された。筆者は自分の例にして「学術研究分野」に当てはまって、見直しの前後のポイントを試算した。結果は下記の通りである。

表1 高度人材ポイント制基準（学術研究分野）が見直された前後の比較

項目	見直しの前 (2012年5月～2013年12月)		見直しの後 (2014年1月以降)	
	ポイント	筆者の得点	ポイント	筆者の得点
学歴（修士・博士）	20～30	30	20～30	30
職歴	5～15	15	5～15	15
年収	10～40	0	10～40	15
研究業績	15	15	20～25	25
年齢	5～15	0	5～15	0
日本の学位を取得	5	5	5	5
日本語能力	10	10	15	15
資格などにかかわる加算（新設）	-	-	5	0
イノベーション促進支援措置を受けている企業に就労（中小企業に係る加算は新設）	10	0	5～20	0
合計	70点で合格	80	70点で合格	105

表1を見ると、「日本の学位を取得」、「日本語能力」の項目には変わりがないことから、「日本のことがわかる」高度人材は好ましいということが伺える。そこで「年収」、「研究業績」、「資格にかかわる加算」、「イノベーション促進支援を受けている企業に就労」などの項目はかなり見直された。このことによって、筆者の得点は80点から105点へ大幅に上がった。また、ポイント制の累積認定件数を見れば、2012年5月の12件から、2013年5月の537件、同年12月の845件、2014年5月1,404件、2014年10月2,112件へ右肩上がりのように成長していた。人数の割合では、「高度専門・技術分野」のほうが「高度学術研究分野」、「高度経営・管理分野」より圧倒的に多かった。また、制度が見直された直後の2014年1月に認定件数が大幅に増加した。2月以降は毎月100件以上を維持している。

結びに代えて

先進諸国の間に高度人材の奪い合いがすでに日常化している。日本にとって、ポイント制の持続的な見直しだけでなく、企業内の文化、税制、多文化教育などの面に配慮しながら、高度人材の「定住」にやさしい環境を創り上げることも肝要である。

科技部補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2017/01/27

科技部補助計畫	計畫名稱: 日本移民政策的分歧點—純勞動力?階級篩選?
	計畫主持人: 林思敏
	計畫編號: 104-2410-H-040-007- 學門領域: 比較教育
無研發成果推廣資料	

104年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：林思敏			計畫編號：104-2410-H-040-007-				
計畫名稱：日本移民政策的分歧點—純勞動力？階級篩選？							
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)			
國內	學術性論文	期刊論文		1	篇	林思敏、楊武勳(2016年11月)。日本開放外國高階人才移民政策之研究。比較教育，81，93-124。	
		研討會論文		1		林思敏、楊武勳(2015年11月)。日本開放外國高階人才移民政策之探討。2015「二十一世紀比較教育發展新趨勢：新研究典範的追尋」國際研討會論文集(1-17頁)，台中市：國立台中教育大學。	
		專書		0	本		
		專書論文		0	章		
		技術報告		0	篇		
		其他		0	篇		
	智慧財產權及成果	專利權	發明專利	申請中	0	件	
				已獲得	0		
			新型/設計專利		0		
		商標權		0			
		營業秘密		0			
		積體電路電路布局權		0			
		著作權		0			
		品種權		0			
		其他		0			
	技術移轉	件數		0	件		
		收入		0	千元		
	國外	學術性論文	期刊論文		0	篇	
			研討會論文		1		楊武勳、林思敏(2015年9月)。日本における新しい移民政策に関する一考察—高度人材の受け入れを中心に—。日本國際教育學會第26回大會，日本：相模女子大學。
專書			0	本			
專書論文			0	章			
技術報告			0	篇			
其他			0	篇			
智慧財產權		專利權	發明專利	申請中	0	件	

及成果		已獲得	0		
		新型/設計專利	0		
		商標權	0		
		營業秘密	0		
		積體電路電路布局權	0		
		著作權	0		
		品種權	0		
		其他	0		
	技術移轉	件數		0	件
		收入		0	千元
參與計畫人力	本國籍	大專生	0	人次	
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)					

科技部補助專題研究計畫成果自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現（簡要敘述成果是否具有政策應用參考價值及具影響公共利益之重大發現）或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以100字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形（請於其他欄註明專利及技轉之證號、合約、申請及洽談等詳細資訊）

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以200字為限）

林思敏、楊武勳（2016年11月）。日本開放外國高階人才移民政策之研究。比較教育，81，93-124。

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性，以500字為限）

移民政策是各國重要的議題，在政策形成階段中必須審慎評估。日本和台灣同樣面對少子化與經濟衰退的問題，開放不同的移民需要更多的理論與各國實務的支撐。無論是外國高階專業人才、技術人才或純粹勞工的開放，國際比較都是至重要的政策形成基礎，因此研究者決定日後以日本「外國籍護理師」與「技能實習制度」為主題，持續進一步研究日本對於不同勞工的政策成效，以供我國參考

4. 主要發現

本研究具有政策應用參考價值： 否 是，建議提供機關教育部、勞動部、立法院

（勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關）

本研究具影響公共利益之重大發現： 否 是

說明：（以150字為限）

日本「外國高階人才積分制度」的內涵（分類法與獨享多種的優惠措施等）與積分的各項基準修正的理由都可作為我國在建構相關制度的參考，運用的範圍可及於「外國專業人士」、「外國學生」與「僑生」。