

グローバル化と 人手不足解決の

令和時代の
外国人材活用術！

一石二鳥

Global Workers



第1回 外国人材活用総論 1 ～現状分析と日本人雇用との違い～

現状分析 この記事を読まれている皆さんは、次の各事例と似たような経験がありませんか？

Case 1 》 人手不足

佐世保市内で居酒屋を営んでいるA店。美味しい料理が評判で、毎日お客さんで賑わっているのに、シフトに入ってくれる従業員がいない日が増えていることが最近の悩み。時給を上げて、勤務希望の時間を減らしても、求人に応募してくる人がいない。しばらくは社長の勤務時間を増やしてなんとか対応してきたが、体力的に限界を感じ、営業時間を短縮することにした。

Case 2 》 インバウンド対応

コロナ禍の収束に伴い訪日観光が復活したことから、外国人観光客の宿泊が増えてきたホテルB社。日本文化に慣れない外国人宿泊客からの問い合わせが増えたが、対応がままならない現状。施設内表記の多言語化と、スタッフによる案内によりこの課題を解決したい。

さらに、Instagramでインバウンド観光向けの情報発信の強化による集客効果を期待したい。

Case 3 》 販路拡大

なぜか自社商品の販売量が急増したC社。原因を分析すると、とある外国人観光客がInstagramに投稿したことで情報が拡散されて、外国人観光客の購入量が増えたことが分かった。これを機にもっとインバウンド向けの商品を開発し、いつかは海外展開も果たしたいと考えている。

いかがでしょうか。上記の各Caseは、一度はみなさんも耳にしたことがある事例ではないでしょうか。日本の少子高齢による人手不足問題はどの業種においても深刻な問題となりました。一方で訪日観光客の増加によるビジネスチャンスも増えています。この2つの外部環境に同時に対応できる取組が「外国人材の活用」です。

さて、今回から12回にわたって、外国人材の活用術と注意点について解説していきます。外国人材の活用について参考にいただけますと幸いです。

日本人を雇用する場合との違い

日本国民なら誰もが職業選択の自由を有し、自己の選択により職業を選ぶことができます。しかし外国人はそうではありません。外国人は原則として日本で働くことができません。法律上の許可を得て初めて日本で働くことができるようになります。この、外国人の日本国内における就職や生活などについて定めている法律が「出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）」です。

日本人労働者の場合、労働基準法や最低賃金法など、労働法令によって権利を保護されます。外国人労働者もこの点においては同様ですが、入管法の規制を受けることになります。働けない業種がある、原則として副業が認められない、転職に制限があるなどです。つまり外国人労働者を雇用する場合は入管法を理解して適正に働かせないと、法令違反になってしまう恐れがあります。

外国人を雇用する際は原則として、管轄の地方出入国在留管理局に申請を行い、許可を得なければなりません。この許可申請は所属機関（会社、事業所など外国人が働く機関）ではなく本人に対する許可であり、「外国人の〇〇氏が△△社で□□業務に従事することを許可する」

といった内容で行われます。つまり所属機関や従事する業務が許可時と異なることとなった場合は、原則として働くことができません。詳しい解説は次回以降していきます。

このように外国人雇用は日本人雇用よりも手続きが煩雑であり、リスクも高いです。一方で外国人材は、令和時代の様々な課題解決に有用な戦力となり得ます。本コラムでは外国人材を有効活用するための方法を伝えていきます。次回以降もぜひご覧ください。



李 泳勲 (い・よんぶん)
リーガルナビ行政書士法人
代表行政書士



HPIはこちら

2014年にリーガルナビ行政書士事務所を設立、2021年に法人成り。国際法務やビジネス法務の専門家として九州を中心に事業を展開。佐世保市1日経営ドック登録専門家。