

「外国人雇用の落とし穴」

## ～不法就労に関わらないために～



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

**I** はじめに

とにかく人手が足りない。

いま、あらゆる業界の事業所が人手不足に頭を悩ませています。

厚生労働省が行っている「労働経済動向調査（令和6年2月）」によると、人手不足と感じている事業所の割合はコロナ前を上回り、正社員等労働者に限れば、比較可能な平成20年2月の調査以降で過去最高になっています。

そこで政府も人材を確保するために外国人労働者を正面から受入れようと、法制度の整備を進めているところです。

これまで縁のなかった外国人雇用に前向きに考えている企業が増えています。

「せっかく外国人を雇うのであれば、3年や5年しか日本に滞在できないというのでは困る。滞在期間に制限のない就労ビザで、正社員として採用したい」

「ハローワークをはじめ、いくつかの媒体でアルバイトの募集を出していたが、全く反応がなかった。あきらめかけていたところ外国人留学生から応募があった。一日でも早く働いてもらいたいと思っている」

お気持ちはよくわかります。

しかしちょっと待ってください。

企業の支援を行っている顧問社労士などから、最近こういう声をよく聞くのです。

「とにかく人手を確保しようと、就労ビザの外国人や留学生を雇用している顧問先が増えている。ただ、不法就労に関する知識が乏しく、法令に違

反した際の深刻さを全く認識していないので困っている」

外国人雇用というのは、特別に複雑で難しいものではありません。原則は日本人雇用と同じです。

ただし、ひとつだけ大きな落とし穴があります。それが不法就労です。

「うちは信頼できるところから紹介してもらった。不法滞在者のような怪しい外国人を雇っていないから大丈夫」

しかし不法就労というのはそれだけにとどまりません。

知らず知らずのうちに不法就労に関わってしまうているかもしれないのです。

この落とし穴はなかなか見えにくいいため、相当な注意をしなければなりません。落ちてしまっは大変なことになります。

しかも今後この落とし穴をさらに深くしようというのですからなおさらです。

今回の寄稿では、外国人を雇用するに当たって、絶対に避けなければならない不法就労について取り上げたいと思います。

**II** 外国人雇用の全体像

最初に、図1で外国人雇用の全体像を確認し、今回のテーマである不法就労で特に気をつけなければならないのが、どの在留資格なのかについてお話しします。

なお、在留資格とはいわゆる就労ビザや結婚ビザと呼ばれるもので、外国人が日本に在留し、一定の活動を行うことができる入管上の法的資格で

す。すべての外国人が必ず1つ保有しています。現在全部で29種類あります。

左の長方形は身分に基づく在留資格をもつ外国人です。この方々は就労に関しては何の制限もありません。日本人と全く同じように働くことができます。

右の三角形は就労に何らかの制限がある外国人です。

上半分は専門的技術的分野の仕事に就いている外国人、下半分はいわゆる単純労働に従事している外国人です。日本は単純労働に従事するための外国人の受入れは行っていませんが、現実的にはこのように多くの外国人の若者が現場で汗を流しています。

外国人のキャリアには、大きく二つのルートがあります。

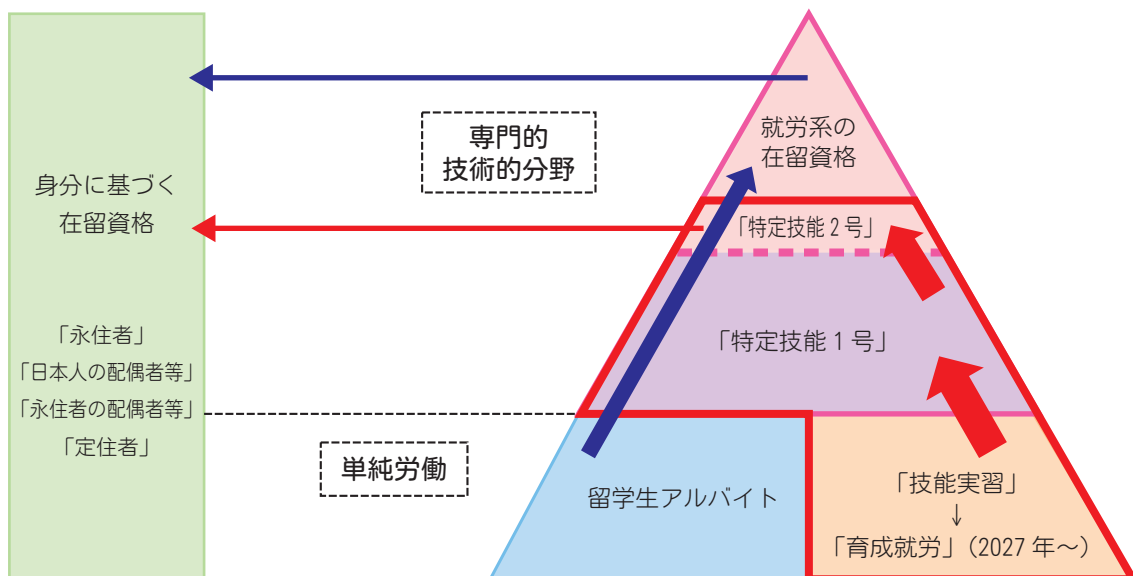
1つは、三角形の左下、留学生アルバイトから伸びる青の矢印です。留学生として来日し、日本語学校から大学（短大）や専門学校を経て、日本

の企業に就職。三角形の一番上の就労系の在留資格、いわゆる就労ビザを取得してホワイトカラーとして働きます。

そして引き続き計10年日本に在留し、そのうち5年以上就労していれば、永住権を申請することができます。許可されれば、三角形の一番上の矢印を通して、左の長方形に移動します。そうなれば就労には一切制限がなくなり、どんな仕事でもできるようになります。

もう1つは、三角形の右下、技能実習から伸びる赤の矢印です。技能実習生として来日し、企業の現場で3年間の実習を修了すれば、上の特定技能1号に進みさらに5年間就労できます。試験に合格すれば特定技能2号となり現場の管理者として働き続けることができます。特定技能2号は、就労系の在留資格同様、家族を呼び寄せることもできますし、滞在期限もありません。永住権も申請することができます。矢印を通して左の長方形に移れば、日本人同様どんな仕事でもできるようになります。

【図1】外国人雇用の全体像



では、今回のテーマである不法就労の観点から見てみます。もちろん外国人である以上は、すべての在留資格で不法就労となる可能性があります。しかしながら外国人を雇用する企業が不法就労に関わってしまうリスクの大きさには在留資格によって違いがあります。

まず、左の長方形の身分に基づく在留資格の方々の場合、どんな仕事でもできますので、在留資格が取り消されたり、該当する身分でなくなったりしない限り、不法就労という問題は基本的に生じません。

次に三角形の右下の技能実習から始まる赤のルートです。技能実習では、制度上、組合などの監理団体を通して技能実習生を受入れることがほとんどです。特定技能1号では、外国人に対して受入れ企業が10種類の支援を行うことになっており、自社でできないのであれば、登録支援機関に全て委託することができます。

こうした監理団体や登録支援機関のサポートを得ながら雇用することになるため、知らないうちに不法就労に巻き込まれていたというリスクは比較的低いと考えられます。

最後に三角形の左下の留学生アルバイトから始まる青のルートです。ここが最も不法就労に関わってしまうリスクが大きいです。

留学生のアルバイトは簡単に雇用することができ、どんな仕事にでも就くことができるため、日本人学生と全く同じでよいと考えがちです。

新卒の留学生を正社員として採用する際、安易に「通訳の仕事をやってもらいます」ということで入管に就労ビザを申請し、許可されることがあります。しかし現実には人手が足りないため「通

訳以外の仕事も行ってもらっている」というケースが少なくありません。

監理団体や登録支援機関のようにサポートしてくれる機関もなく、受入れ企業が全ての手続きや労務管理を行うことになるため、知らないうちに不法就労に関わってしまったということが起こります。

今回はこの就労ビザと留学生アルバイトを中心に、不法就労とそのリスクについて話を進めてまいります。

### III 不法就労に関わってはいけない

#### 1. なぜ中国人7人と社長らは逮捕されたのか

2020年9月9日の神奈川新聞の記事です。店名等はアルファベットにし、重要部分に下線を引きました。

焼きそばで有名な中華料理店「B」で、接客などの在留資格外の活動をしたとして、県警国際捜査課と川崎署などは9日、入管難民法違反（資格外活動）の疑いで、いずれも中国籍で、横浜市神奈川区富家町、飲食店従業員の女（30）ら男女7人を逮捕した。

県警は同日、7人が勤務していた同市金沢区や東京都内などの計4店舗と、同市中区の運営会社「G商事」を家宅搜索した。7人は留学して大学や専門学校を卒業後、2013年～18年に同社に入社しており、同社側が資格外活動を指示していた可能性もあるとみて調べる。

逮捕容疑は、7人はそれぞれ1月20日～7月15日ごろ、同社が運営する5店舗で、マーケ

ティングや通訳などの業務が認められ、単純労働はできない「技術・人文知識・国際業務」という在留資格でありながら、許可を得ずに接客などを行った、としている。4人は容疑を認め、3人は「会社の上司の指示でやっていた」などと供述し、否認しているという。

ホームページや同課によると、同社は1987年創業、横浜中華街や東京などで中華料理店「B」を約20店舗展開し、主に中国人の従業員百数十人を雇用しているとみられる。

逮捕された7人の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」（以下、「技人国」）です。就労ビザの代表格で、主に大卒のホワイトカラーに与えられるものです。従事できる業務の範囲はたいへん狭く、大学で学んだことと関連があるホワイトカラーの業務に限られます。

本件の場合、おそらく「中華料理店を広く展開していく上で、社内でマーケティングや通訳業務に従事してもらいます」と入管に対して説明し、在留資格「技人国」が許可されたものだと考えられます。

にもかかわらず、認められた業務の範囲外の仕事である接客を行っていたことで、不法就労となり逮捕されてしまったのです。

#### <その後の経緯>

- 9月30日 運営会社である「G商事」の社長（弟）と役員（姉）を不法就労助長罪で逮捕
- 11月30日 中国人7人は不起訴処分
- 12月22日 役員と法人としての同社を入管法違反（不法就労助長）で略式起訴、社長は不起訴処分

中国人7人は不起訴処分になり、刑事責任こそ問われませんでした。おそらく行政処分として退去強制（強制帰国）となっており、5年間は日本へ入国することはできません。

そして不法就労に関わったとして、社長と役員が不法就労助長罪で逮捕されています。

略式起訴された役員と法人には罰金刑が課されることとなりますが、何よりこうして大々的に報道されることにより、これまで積み上げてきた店の信用や評判は大きく低下してしまいます。

## 2. 不法就労助長罪

それでは、先ほどの事例で社長と役員が逮捕されることになった不法就労助長罪について、警視庁のホームページから見てみましょう。

### 不法就労助長罪（入管法73条の2）

#### <対象>

働くことが認められていない外国人を雇用した事業主や、不法就労をあっせんした者

#### <罰則>

3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又はその併科

外国人の雇用時に、当該外国人が不法就労者であることを知らなくても、在留カードの確認をしていない等の過失がある場合は処罰の対象となります。又、その行為者を罰するだけでなく、その法人、雇用主等に対しても罰金刑が科せられます。

不法就労者を雇用してしまった事業主等がこの罪に問われます。

しかも、下線部を引いたところを見ると、不法

就労者であることを知らなかったとしても、そのことに過失があれば処罰されるとあります。

事業主と法人、そして雇用した行為者も対象となります。行為者には管理監督者も含まれると解されており、直接採用に関わった人事部門の責任者も処罰の対象です。

罰則は、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又はその併科ですから決して軽いものではありません。

不法就労助長罪は、不法就労の外国人1人につき、1つ成立します。複数の罪が成立する場合は、併合罪として、懲役刑は1.5倍になりますし、罰金刑は最大で300万円×不法就労外国人の人数分となります。

有罪となることで本業の許認可が取消されたり、特定技能や技能実習で外国人の受入れができなくなったりもします。

近年は「ビジネスと人権」が重要視されていることから、サプライチェーンから外されて、取引が停止される可能性すらあります。

不法就労に関わることによって被る不利益は想像以上に大きいものです。

今後、技能実習制度に代わって導入される予定の育成就労制度では、条件付きながら外国人本人の自由な意思による転籍が認められることとなります。その際に悪質なブローカーが介在することを排除しなければなりません。

そこで不法就労助長罪の法定刑をそれぞれ5年以下、500万円以下に引き上げようという法改正が近く行われることになっています。

罰則がますます重くなります。不法就労にはより慎重にならなければなりません。

### 3. 不法就労とは

不法就労に関わることで罪に問われてしまうことがわかりました。では不法就労とは具体的にどのようなものをいうのでしょうか。

図2は出入国在留管理庁の「外国人を雇用する皆様へ」からの引用です。

まず1つ目は分かりやすいでしょう。すでに在留期限が切れている不法残留者等が働く場合です。

法務省の統計によると、令和6年1月1日現在、日本国内には7万9,113人の不法残留者がいます。その多くが不法就労をしていると考えられています。

2つ目は、そもそも就労が認められていない在留資格をもつ外国人が働く場合です。いわゆる観光ビザである在留資格「短期滞在」で入国した人が働くというのが典型です。留学生も本来は就労できません。ただし資格外活動許可を受けることでアルバイトができるようになります。これについては次章で詳しく説明いたします。

3つ目が、最も注意しなければならない場合です。それぞれの在留資格には決められた活動の範囲があります。その範囲を超えた業務に従事するとそれはもう不法就労になります。先ほどの中華料理店の例で見たように在留資格「技人国」ではホワイトカラーの仕事しかできないのにもかかわらず、それを超えて接客業務を行うことがこの場合に該当します。

また、留学生が資格外活動許可を得てアルバイトをする場合も週28時間までという決められた範囲があります。その時間を超えることも同じく不法就労になります。

## 【図2】不法就労とは

### 不法就労とは？

不法就労となるのは、次の**3**つの場合です。

#### 1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース

(例)  
・密入国した人や在留期限の切れた人が働く  
・退去強制されることが既に決まっている人が働く

#### 2 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

(例)  
・観光等の短期滞在目的で入国した人が働く  
・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

#### 3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース

(例)  
・外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く  
・留学生が許可された時間数を超えて働く

**注意!**  
事業主も  
処罰の対象と  
なります!!

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」  
⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金  
(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人⇒30万円以下の罰金

## IV 企業は何をすべきか

では、企業が不法就労助長罪に問われないためにはどうすればよいのでしょうか。

これまで「技人国」を例に、在留資格ごとに決められた業務の範囲を超えないようにしなければならないことについては説明をしました。

ここからは同じく不法就労に陥りやすい在留資格「留学」、つまり留学生のアルバイトを例に、雇用する際の在留カードの確認について見ていきます。

### 1. 資格外活動許可（入管法 19 条 2 項）

外国人が現に有する在留資格の活動のほかに、収入を伴う活動を行おうとする場合には、あらかじめ法務大臣の資格外活動の許可を受ける必要があります。

この許可は、本来の在留資格に属する活動を阻

害しない範囲で付与されます。

在留資格「留学」においては、日本で教育を受けることが本来の活動ですから、就労することは一切できません。資格外活動許可を得てはじめて、アルバイトが可能になります。本来の活動を阻害しないために、1週間28時間までという範囲が設定されています。そのため学校が長期休暇中なのであれば1日8時間までアルバイトを行うことができます。

資格外活動許可には2種類あります。

#### ①包括許可

- ・対象：「留学」「家族滞在」
- ・1週間28時間まで、どんな業務（風俗営業を除く）でも行うことができる
- ・在留カードの裏面に「許可：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く」と記載される

## ②個別許可

- 対象：上記以外の在留資格
- 特定の就業先の特定の業務を指定されて許可される

一定程度以上の専門性が肯定される就労活動しか行えず、いわゆる単純労働に従事することはできない

- 在留カードの裏面に「許可：資格外活動許可書に記載された範囲内の活動」と記載され、資格外活動許可書が発行される

留学生は、①の包括許可ですから、1週間28

時間までという制限はありますが、従事する業務については包括的に認められます。つまり、風俗営業に係る業務を除けば、どこで、どんな業務を行っても良いということです。

一方、就労ビザなどの在留資格では②の個別許可となり、決められた場所での決められた業務が個別に許可されます。しかもそれが単純労働であれば許可されません。

個別許可の場合は、図3にある資格外活動許可書がパスポートに貼付され、許可された活動内容が記載されます。

【図3】資格外活動許可書

日本国政府法務省

### 資 格 外 活 動 許 可 書

許可番号 \_\_\_\_\_ 号

1 国籍 \_\_\_\_\_ 2 氏名 \_\_\_\_\_

3 性別 男・女 4 生年月日 \_\_\_\_\_ 年 月 日

5 日本における居住地 \_\_\_\_\_

6 旅券(番号) \_\_\_\_\_

7 上陸(在留)許可年月日 \_\_\_\_\_ 年 月 日

8 現に有する在留資格 \_\_\_\_\_ 在留期間 \_\_\_\_\_ 在留期間満了日 \_\_\_\_\_ 年 月 日

9 外国人登録証明書番号 \_\_\_\_\_

10 現在の在留活動の内容(受入れ機関がある場合にはその名簿)

\_\_\_\_\_

11 新たに許可された活動の内容

\_\_\_\_\_

12 許可の期限 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 まで

出入国管理及び難民認定法第19条第2項の規定に基づき、上記の活動内容に従事することを許可します。

ただし、上記の活動を行う際は、本許可書を携帯しなければなりません。

年 月 日  
入 国 管 理 局 長

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

## 2. 在留カードの見方

在留カードを確認する際、まずは①の在留資格を見ます。この方は「留学」ですから、留学生だとわかります。

次に②の滞在期間です。4年3ヵ月の滞在が認められていて、2023年7月1日に満了日を迎えます。

そして③の就労制限の有無です。留学生は本来就労できませんので、このように「就労不可」と記載されます。

ただし、資格外活動許可が認められれば週28時間までのアルバイトが可能になります。それを

確認するには裏面の④を見ます。この方は資格外活動許可を得ていますので、アルバイトとして雇用することができます。

③の就労制限の有無については、4種類の記載があります。

### ア. 「就労制限なし」

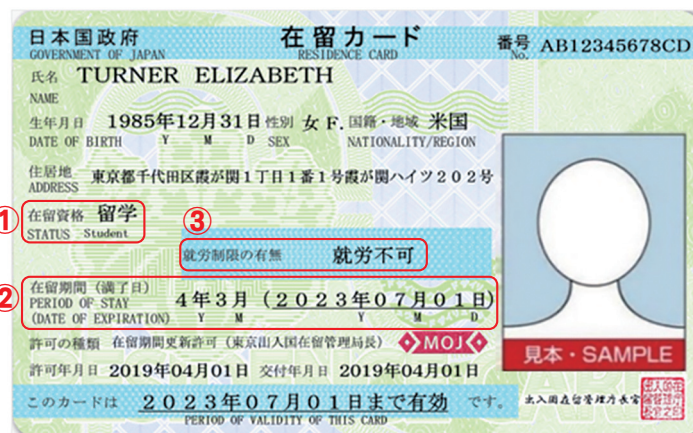
「永住者」などの身分系の在留資格の方は、就労活動に制限がなく、日本人と全く同じように働けます。

### イ. 「在留資格に基づく就労活動のみ可」

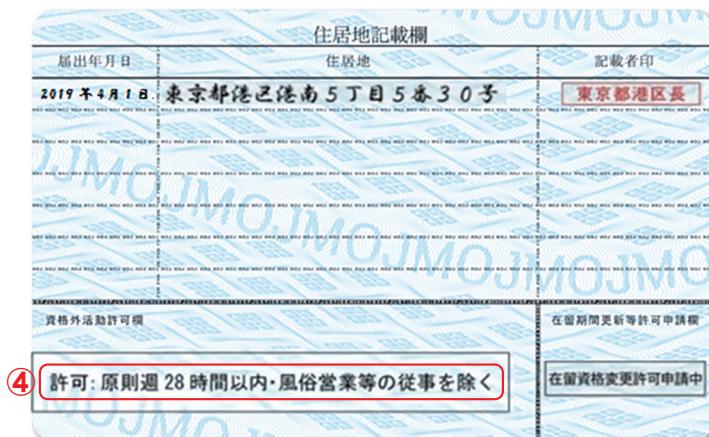
「技人国」など通常の就労系の在留資格や「技

【図4】在留カードの確認方法

(表面)



(裏面)





能実習」ではこのように記載されます。①の在留資格で定められた就労活動のみできます。

## ウ. 「指定書により指定された就労活動のみ可」

「特定活動」や「特定技能」では就労活動が指定書により「特定」されていますのでこのように記載されます。指定書がパスポートに貼付されていますのであわせて確認する必要があります。

## エ. 「就労不可」

原則就労できませんが、裏面の資格外活動許可欄が許可となっていれば、記載内容の制限を超えない範囲で就労することができます。

### 3. 過失がないといえるためには

不法就労助長罪は、雇用する際に「当該外国人が不法就労者であることを知らなくても、在留カードの確認をしていない等の過失がある場合は処罰の対象」となります。

この「過失がない」ことは事業主側に立証責任があります。

そこで「過失がない」といえるために、企業が尽くしておくべき注意義務を考えてみます。

まずは在留カードの確認についてです。

#### ①コピーではなく、原本を確認

#### ②パスポートもあわせて確認

パスポートでは在留カードからはわからない、これまでの履歴も確認できます。

#### ③在留カードが失効していないか、偽変造されていないかを確認

入管が公表している以下のアプリケーションを活用します。

#### 在留カード等番号失効情報照会

(出入国在留管理庁)

在留カードの見方の解説もある

<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>

#### 在留カード等読取アプリケーション

(出入国在留管理庁)

パソコンに接続する IC カードリーダーライトか NFC 対応スマートフォンが必要

<http://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

#### ④在留資格、在留期間を確認

#### ⑤資格外活動許可の有無を確認

⑥雇用後も定期的に在留カードとパスポートを確認  
在留状況に何らかの変更があったらすぐに会社に報告してもらうよう徹底しておきます。

次に留学生の場合は、学校への確認も行います。

#### ⑦学校に在籍し、通学しているか確認 (必要に応じて在籍証明書の提出)

学校を退学していた場合はもちろん雇用できません。卒業についても注意が必要です。卒業した時からその外国人は留学生ではなくなります。いくら在留カードの在留期間が残っていたとしても、留学生ではないのでアルバイトは一切できなくなります。

#### ⑧長期休暇の場合、学則で定められた長期休暇を確認

最後に本人への確認です。

### ⑨複数のアルバイトを掛け持ちしていないかの確認（必要に応じ誓約書の提出）

### ⑩他のアルバイト先での就業時間数の確認

週 28 時間以内というのは、本来の活動である学業に影響が及ばないように設定されているので、当然すべてのアルバイト先での就業時間を通算しての時間です。

そして、どの日で切ってみても週 28 時間以内に収まっていないといけません。

学費や生活費、さらには本国への仕送りのためにたくさん稼ぎたいという気持ちはわかりますが、週 28 時間を超えてアルバイトをすることは留学生本人にとっても不利益は大きいのです。たとえば在学中に発覚することがなくても、卒業を控え、念願であった日本の会社に内定し、在留資格を「留学」から「技人国」へと変更すべく入管に申請した際、源泉徴収票などから過去に週 28 時間を超えてアルバイトをしていたことが発覚すれば、変更は許可されず帰国することになります。日本で働くという夢のために積み上げてきた努力が台無しになってしまいます。

これらを留学生本人に説明し、就業時間数を企業と留学生双方でしっかりと管理していくことが大切です。

## V おわりに

外国人を受入れる企業にとって、不法就労に関わることによる不利益がいかに大きいものかご理解いただけたでしょうか。

各々の在留資格で決められた範囲内でしか業務を行えない、つまり外国人はどんな仕事でもできるわけではないということを肝に銘じておかなければなりません。

ればなりません。

長らく賃金が横ばいだったことに加え、円の価値が下がっていく中、国外へ出稼ぎにいかうという外国人にとって日本の魅力は薄れてきています。そこで日本が外国人から選ばれるために、より働きやすく、生活しやすくなるように法制度の見直しが行われています。

それは企業にとってみれば、外国人材を確保しやすくなり、働いてもらいやすくなることを意味します。

目の前の人手不足に焦ることなく、ルール の範囲内で外国人雇用を進めてください。

法令に則って堂々と受入れることこそ、結局は利益が一番大きくなるのです。

### 《プロフィール》

松本 光正（まつもと みつまさ）

1972 年、奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。外国人技能実習生受入れ業務等を経て、2016 年、独立開業。専門は外国人雇用。

社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士（中国語・英語）。

奈良労働局 外国人雇用管理アドバイザー。

近著に「待ったなし！外国人雇用」～STORY で読む入管法改正～（三恵社、2019 年）がある。

### 松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel&Fax 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <https://guestworker.jimdo.com/>