

# はじめに

—なぜ外国人雇用のコンプライアンスを見直す必要があるのか

## 1 外国人労働者の状況

少子高齢化に伴う労働人口の減少や経済のグローバル化などを背景に、日本における外国人労働者は増加し続けています。近年は、コンビニエンスストアや量販店、飲食店に至るまで日常的に外国人の店員に接する機会が非常に増えました。また、工場や建設現場などのあらゆる職場で多くの外国人労働者が働いている場面を目にします。

厚生労働省は、2008年から外国人雇用状況の届出状況について統計を公表しています<sup>【1】</sup>。2008年10月末時点で外国人雇用状況の届出がなされている外国人労働者は486,398人でしたが（平成21年1月16日「外国人雇用状況の届出状況（平成20年10月末現在）について」）、その14年後の2022年10月末時点では1,822,725人に達しています（令和5年1月27日「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在））。実に3.7倍以上です。労働人口の減少やグローバル化は進む一方ですから、このような増加傾向は当面の間続くと思われま

## 2 外国人労働者の社会問題化

その一方で、外国人労働者をめぐる様々な問題も生じています。

とりわけ劣悪な待遇や環境で外国人労働者を働かせているという問題があり、この点でよく問題視されるのは、外国人技能実習生をめぐるものです。アメリカ政府からは、技能実習制度において強制労働が

【1】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html)

行われているとの指摘を受けています。低賃金で働かされている、ひどいハラスメントを受けているといった以外にも、技能実習生が逃亡してしまう問題や、妊娠した技能実習生が産休を取得できずに帰国を迫られるなどの問題、技能実習生の転職が容易に認められないといった問題も指摘されています。

このような背景から2023年11月、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議は最終報告書をまとめ、現行の技能実習制度を廃止して人材確保・育成を目的とする制度の創設を提言しました。この点については **Q36** で別途論じます。

低賃金の問題、労働環境の問題、ハラスメントの問題等は、技能実習生に限ったことではなく、その他の外国人労働者の場合でも生じ得ます。労働関連法令は基本的に日本で働く外国人にも適用されますから、最低賃金を下回ってはなりませんし、労働時間管理、時間外手当の支払い等も日本人と同様に対応しなければなりません。ハラスメントが許されないのも当然です。

さらに、外国人労働者をめぐる社会問題として、不法就労助長の問題があります。外国人は在留資格によって就労できる範囲が制限されますが、その制限を超えて働かせたり、そもそも在留資格がない外国人を働かせたりする問題です。

不法就労で摘発される外国人労働者や、これを雇った企業が不法就労助長で摘発される事例は増え続けています。誰もが知るような有名な企業も摘発されています。

### **3** 違反のペナルティが重大であること

このような外国人雇用をめぐる法令違反が発覚した場合、様々なペナルティが科されます。そして、そのペナルティは重いものが多いのです。

不法就労の場合、雇用した側に不法就労助長罪が成立し、刑事事件

になって刑罰が科される場合があります。社内で不法就労助長に関与した役職員が刑事事件の被疑者・被告人となり、最終的に刑務所に服役しなければならないこともあります。刑事事件の捜査の過程で、被疑者となった役職員が逮捕されたり、事務所や工場に捜索がなされたりする場合があります。このような刑事事件に巻き込まれば、いうまでもなく企業の活動には大きな支障が生じます。

刑事罰以外の不利益が生じることもあります。例えば、技能実習生を受け入れている企業が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、技能実習法といいます）に違反すると、技能実習計画の認定取消がなされる場合があります。これを受けると、技能実習を継続することができなくなるだけでなく、少なくとも5年間は、新規で技能実習計画の認定を受けられず、技能実習生を受け入れることができなくなります。さらに、「特定技能」の外国人の雇用も、やはり5年間許容されないこととなります。

不利益はこれらに限りません。刑事事件や処分は公表される場合が多く、そうなる企業レピュテーション（評判）にも悪影響が生じます。例えば、技能実習計画の認定取消がなされた場合は、その雇用主（技能実習の実習実施者）名称、代表者氏名、所在地などが厚生労働省のウェブサイト公表され、誰もが閲覧することができる状態になります。

また、昨今の「ビジネスと人権」に対する取組みの一環として、企業は自社やグループ企業だけでなく、サプライチェーン全体で人権が尊重されるよう取り組まねばならないとされています。日本政府は2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表し、2023年4月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表しました。前者のガイドラインでは、外国人が脆弱な立場に置かれることの多い個人の代表例として指摘され、深刻な人権侵害リスクを受けやすく、人権侵害リスクには特別な注意を払うべきであるとされています（同ガイ

ドライン4.1.2.2.)。

このような取組みを受け、企業のサプライチェーンにおいて外国人雇用に関する法令違反があった場合には、厳正な対応がなされる可能性があります。このことはサプライチェーンに属している企業、つまり他社から委託を受けて部品や製品を製造している等の企業からみれば、外国人雇用に関する法令違反の問題が発覚した場合、委託元から「人権を尊重していない」とみなされ、取引を打ち切られるおそれがあるということです。

## 4 コンプライアンスを見直す必要性

このように、外国人雇用においては、法令違反により企業活動に重大な悪影響が生じるおそれがありますから、最大限の注意が必要な分野といえますが、これに対する企業の対策は十分といえるでしょうか。

外国人労働者を虐待している者、違法な低賃金で奴隷のように働かせている者、意図的にオーバーステイの外国人を雇っている者など、悪質な違反者が摘発されるのは当然ですし、仕方がないでしょう。

「一流企業がそのような悪質な行為に及ぶことはない」、「このような法令違反は、当社とは『別世界』の話だ」という向きもあるかもしれませんが。

しかし、問題は、それほど悪気がないのに違法状態に陥ってしまう場合があり得るということです。企業としては、外国人を適正に雇用しているつもりであり、賃金もしっかり支払っている。虐待などしておらず、大事な従業員として日本人と変わらない態度で接しているつもりである。そのような意識をもって外国人を雇用している企業が、ちょっとした気の緩みや法の知識不足や誤解から不法就労助長に及んでしまったり、労働関連法令や技能実習法等に違反してしまうことがあるのです。先述の通り、有名企業が不法就労助長で摘発されています。誰もが知る大企業が技能実習計画の認定取消を受けた事例もあり

ます。決して対岸の火事ではないのです。

これは大変嘆かわしい事態というべきですが、その背景には、外国人雇用をめぐる法制度が複雑でわかりにくいという事情があると考えられます。在留資格は出入国管理及び難民認定法（以下、入管法といいます）に規定がありますが、この法律は非常に複雑で難解です。一定の知識なく、「常識」では判断できません。技能実習法も同様です。技能実習法は、技能実習生の人権侵害等を防止するために複雑かつ詳細な規定を設けており、しっかりと理解しなければ正しい対応ができません。法令遵守は一筋縄ではいかないのです。

また、違法状態がまん延していると推測されることも背景として考えられます。法務省の報道発表<sup>[2]</sup>によれば、2023年1月1日現在で日本国内には7万491人の不法残留者がいるといます。不法残留者にも生活がありますから、このうちの多くの人が不法就労をしていると推測されます。つまり、数万人単位で不法就労が生じていると推測されるのです。

この背景には、精巧な偽造在留カードが横行している等の問題もありますが、企業側の対策が不十分という事情もあります（偽造在留カードに対しては有効な対応策が存在します。詳細は<sup>Q16</sup>を参照してください）。十分な対策をしていない企業が多いことが、日本全体で数万人もの不法就労を可能にしているのです。

そして、対策が不十分な企業が多いということは、他社のまねをするだけでは不足する場合があるということになります。他社も対策が不十分である可能性がありますから、「よそも同じようにやっているから、うちも大丈夫だろう」は通用しないのです。他社の対応が違法となる場合、それをまねすると自社も違法になります。

このように、法令が複雑で難しく、違法状態がまん延し、他社と横並びの対応では不十分な状況が、悪気がないのに違法に陥るという事

[2] [https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13\\_00032.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00032.html)

態を生じさせているのではないかと筆者は考えています。

外国人雇用のコンプライアンスを徹底するには、複雑な法令を理解し、他社と横並びではない、自社の状況に応じた対策をしなければなりません。外国人雇用における大きな課題となりますが、しっかりと乗り越えなければなりません。

## 5 本書の構成

本書は、コンプライアンス（主に不法就労助長の防止）の観点から、外国人雇用と在留資格の問題について解説していきます。

第1章では、コンプライアンス上、もっとも注意を要する不法就労助長の問題について、その概念を説明した上で、危険性や対策等を解説します。

第2章では、不法就労その他外国人の適正な雇用を実現するために理解が不可欠な在留資格の取得、変更、更新、喪失（在留資格取消や退去強制）について解説します。

第3章では、「技術・人文知識・国際業務」をはじめとする各在留資格制度を詳しくみていきます。

第4章と第5章では、「技能実習」と「特定技能」について解説します。外国人を就労させるための在留資格の中でも、この2つの在留資格の外国人を受け入れる場合は、企業（実習実施者、所属機関）は様々な基準に適合することが求められますし、法令違反時には企業に一定の不利益が生じるなど、注意すべき点が数多くあるためです。

第6章では、労働法コンプライアンスの観点から、外国人を雇用するにあたっての注意点を解説します。

執筆者代表 弁護士 河田 好平

# CONTENTS

はじめに .....	1
一なぜ外国人雇用のコンプライアンスを見直す必要があるのか	

## ≫第1章 不法就労助長

---

≫ Q1 在留資格の概要、査証等の違い .....	21
1 在留資格とは 21	
2 査証とは 23	
3 両者の関連性 24	
≫ Q2 不法就労とは何か・資格外活動とは何か .....	31
1 不法就労活動 31	
2 入管法70条1項1号等の者が行う活動であって 報酬その他の収入を伴うもの 33	
3 入管法19条1項に違反する活動（資格外活動） 35	
4 不法就労の位置付け 39	
≫ Q3 資格外活動許可とは何か .....	41
1 資格外活動許可 41	
2 資格外活動許可の種類 45	
3 資格外活動許可の確認方法 49	
≫ Q4 不法就労助長とは .....	51
1 不法就労助長の意義 51	
2 不法就労助長のペナルティ 55	
≫ Q5 なぜ不法就労助長に気を付けなければならないのか ...	58
1 刑罰（不法就労助長罪） 58	
2 逮捕その他強制捜査を受けるリスク 59	
3 技能実習生・特定技能外国人の受入れ、各種許認可への影響 59	
4 その他の悪影響・不利益 60	

» Q6	刑事事件の流れ	61
1	刑事事件	61
2	捜査	62
3	検察の捜査と処分	63
4	裁判手続	64
» Q7	不法就労助長で逮捕されるリスクはあるのか	66
1	逮捕・勾留とは	66
2	逮捕・勾留される要件	67
3	犯罪行為の嫌疑があること	67
4	住居不定であること	68
5	罪証隠滅のおそれがあること	69
6	逃亡のおそれがあること	70
7	不法就労助長で逮捕されるリスクはあるのか	70
» Q8	不法就労助長罪の刑罰の内容はどのようなものか	73
1	不法就労助長罪の法定刑	73
2	不法就労助長罪の刑罰の現実	74
3	不法就労助長罪の刑罰は軽いのか	75
» Q9	人身売買に該当する場合	77
1	人身売買の罪とは	77
2	注意すべき点	78
» Q10	不法就労助長に及んだ場合の行政上の不利益	80
1	行政上の不利益	80
2	許認可への影響	81
3	技能実習生や特定技能外国人の受入れへの影響	83
4	個人の免許や在留資格への影響	86
» Q11	不法就労助長事件における刑事弁護の留意点(利益相反)	88
1	刑事弁護の必要性	88
2	利益相反の問題	89



<p> <b>≫ Q12 不法就労助長の類型①</b>            ～不法残留者等を就労させる場合 ..... 92         </p> <p>           1 不法就労助長の類型 92            2 ①不法残留者等を就労させる場合 94            3 オーバーステイの典型例 94            4 リスクと悪質性 96            5 対 策 97         </p>
<p> <b>≫ Q13 不法就労助長の類型②</b>            ～就労できる在留資格を有しておらず、            働く許可がない外国人を就労させる場合 ..... 98         </p> <p>           1 就労できる在留資格を有していない外国人とは 98            2 資格外活動許可 99            3 対 策 99         </p>
<p> <b>≫ Q14 不法就労助長の類型③</b>            ～就労制限がある在留資格の外国人を認められた範囲を            超過して就労させる場合 ..... 100         </p> <p>           1 就労制限がある在留資格の外国人について、認められた範囲を超過して            就労させる場合 100            2 資格外活動許可を得ている外国人について、その許可の範囲を超過して            就労させる場合 102         </p>
<p> <b>≫ Q15 不法就労助長を防止するには①</b>            ～在留カードの確認 ..... 104         </p> <p>           1 在留カードの確認が重要 104            2 在留カードとは何か 105            3 在留カードの確認事項 108            4 在留カードの提示を受けられない場合 108         </p>
<p> <b>≫ Q16 不法就労助長を防止するには②</b>            ～偽造在留カードを見破る方法 ..... 110         </p> <p>           1 偽造在留カード対策の重要性 110         </p>

- 2 偽造在留カードを見破る方法 111
- 3 人違い対策 113
- 4 ブローカーを通じて雇用しない 113
- ≫ Q17 不法就労助長を防止するには③
  - ～活動内容の確認 ..... 115
  - 1 活動内容の確認の必要性 115
  - 2 採用時点における確認 116
  - 3 勤務開始後の確認 118

## 第2章 在留資格制度一般

---

- ≫ Q18 在留資格を取得する方法 ..... 123
  - 1 新規入国者が在留資格を取得する場合 124
  - 2 在留資格取得許可（入管法22条の2第1項）の場合 125
  - 3 難民認定等や在留特別許可の場合 125
  - 4 在留資格の変更 125
- ≫ Q19 外国から呼び寄せて雇用するには  
 （上陸許可・在留資格認定証明書） ..... 127
  - 1 新規入国者が在留資格を取得する場合 128
  - 2 在留資格認定証明書の交付と申請手続 131
- ≫ Q20 日本にいる外国人の在留資格を変更するには  
 （在留資格変更許可） ..... 134
  - 1 既に日本に在留している外国人が在留資格を変更する場合 134
  - 2 在留資格変更許可の要件・ガイドライン 135
  - 3 在留資格変更許可申請の手続き 137
- ≫ Q21 在留期間を更新するには（在留期間更新許可） ... 138
  - 1 在留期間 138
  - 2 在留期間更新許可の要件・ガイドライン 139
  - 3 在留期間更新許可申請の手続き 141

» Q22	在留資格が取り消される場合（在留資格取消）	142
1	在留資格の取消し	142
2	住居地の届出	144
3	在留資格取消の手続き	145
» Q23	退去強制となる場合	147
1	退去強制	147
2	退去強制事由の概要	148
3	不法就労と退去強制事由	150
» Q24	留学生を新卒採用する場合の留意点	153
1	在留資格変更許可申請が必要	154
2	採用後の就労	155
» Q25	外国人を中途採用する場合の留意点	156
1	在留資格の確認	157
2	在留資格の変更	157
3	技能実習の場合	158
4	就労資格証明書の交付申請	159

### 第3章 在留資格制度各論

---

» Q26	「技術・人文知識・国際業務」とは？	163
1	「技術・人文知識・国際業務」の活動内容・在留資格該当性	163
2	上陸許可基準適合性	167
3	「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で認められる範囲についての補足	172
» Q27	「技能」とは？	175
1	「技能」の活動内容・在留資格該当性	175
2	上陸許可基準適合性	176
3	調理師業務	180
» Q28	「企業内転勤」とは？	183

1	「企業内転勤」の活動内容・在留資格該当性	183
2	上陸許可基準適合性	187
3	「技術・人文知識・国際業務」との比較	188
>> Q29	「経営・管理」とは？	190
1	「経営・管理」の活動内容・在留資格該当性	191
2	上陸許可基準適合性	193
3	法人を設立して「経営・管理」の在留資格を取得する場合の 流れ	195
>> Q30	「高度専門職」とは？	197
1	「高度専門職」の活動内容・在留資格該当性	197
2	高度専門職の優遇措置	205
>> Q31	「特定活動」とは？	207
1	「特定活動」の活動内容・在留資格該当性	207
2	特定活動(46号)	211
3	「特定活動」で行うことのできる活動とその確認方法	215
>> Q32	その他の就労系在留資格	218
1	その他の別表第1の在留資格	218
>> Q33	「永住者」とは？	221
1	「永住者」とは	221
2	永住許可申請フロー	228
3	「永住者」の外国人を雇用する場合の注意事項	230
>> Q34	「定住者」とは？	231
1	「定住者」とは	232
2	「定住者」の外国人を雇用する場合の注意事項	234
>> Q35	その他の身分系在留資格	236
1	その他の身分系在留資格	236
2	「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」の注意点	239

## 第4章 技能実習制度

---

- ≫ Q36 技能実習制度に代わる新たな制度（改正の方向性） 245
  - 1 有識者会議の検討状況 245
  - 2 最終報告書の基本的な考え方 247
  - 3 最終報告書の提言の概要 248
  - 4 新制度の方向性 251
- ≫ Q37 技能実習とは？ ..... 253
  - 1 「技能実習」とは 253
  - 2 技能実習生の受入方式と関係者 256
- ≫ Q38 技能実習の種類～団体監理型と企業単独型 ..... 262
  - 1 団体監理型技能実習と企業単独型技能実習 262
  - 2 団体監理型技能実習か、それとも企業単独型技能実習か 264
  - 3 団体監理型から企業単独型への移行 265
- ≫ Q39 技能実習生を受け入れる条件 ..... 268
  - 1 実習実施者に求められる体制設備等の基準等 268
  - 2 技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員 273
  - 3 優良な実習実施者 276
- ≫ Q40 技能実習計画の認定その他実習実施者が行うべき  
手続き ..... 278
  - 1 実習実施者の責務 278
  - 2 技能実習計画の作成および認定 279
  - 3 その他実習実施者が行うべき手続き 284
- ≫ Q41 外国人技能実習機構の現地検査と  
実習認定の取消事由 ..... 286
  - 1 報告徴収等 287
  - 2 実習実施者に違反等が認められる場合 288
- ≫ Q42 技能実習生が失踪した場合の対応 ..... 291

1	技能実習生の失踪	291
2	所在把握に努めること	292
3	外国人技能実習機構等への連絡	292
4	所在が判明した場合の対応	293
5	理由の把握、再発防止策の検討	293
» Q43	実習実施者が処分された例	295
1	実習実施者に対する処分	295
2	改善命令	296
3	技能実習計画の認定の取消し	297
4	労働安全衛生法違反、労働基準法違反	298
5	法令遵守の必要性	300
» Q44	実習実施者および監理団体の賠償責任	302
1	事案の概要	302
2	判決の内容	304
3	判決のポイント	305

## 第5章 特定技能制度

---

» Q45	「特定技能」とは？	309
1	特定技能制度	309
2	「特定技能」の活動内容・在留資格該当性、 上陸許可基準適合性	310
» Q46	産業分野および業務区分の条件	314
1	特定産業分野	314
2	各分野の業務区分	316
3	特定技能2号への移行	323
» Q47	特定技能外国人本人の条件	325
1	「特定技能1号」の申請人に関する基準	325
2	「特定技能1号」の技術水準に関する基準	330

3	「特定技能1号」の日本語能力に関する基準	332
4	「特定技能2号」の申請人に関する基準	333
5	ポイント	335
≫ Q48	所属機関の条件	336
1	法令の規定	336
2	所属機関の基準	337
≫ Q49	特定技能雇用契約の条件	360
1	特定技能雇用契約の条件に関する法令上の規定	360
2	雇用関係に関する事項に係るもの(1項)	363
3	外国人の適正な在留に質するために必要な事項に係るもの(2項)	365
4	ポイント	366
≫ Q50	1号特定技能外国人の支援と登録支援機関	367
1	1号特定技能外国人に対する支援	367
2	登録支援機関	379
≫ Q51	特定技能外国人の受入企業が行う手続き	382
1	受入企業が行う手続き	382
2	送出国側の規制	384
3	ポイント	388
≫ Q52	特定技能外国人の受入れに際しての注意点	391
1	所属機関が注意すべき事項	391
2	不法就労に関すること	391
3	届出に関すること	392
4	欠格事由に関すること	393
5	非自発的離職者の発生に関するこ	394

## 第6章 外国人の労務管理

---

≫ Q53	外国人雇用管理指針	397
1	外国人雇用管理指針を遵守すべき理由	397

2	事業主が講ずべき措置	399
3	外国人雇用状況の届出	400
4	雇用労務責任者の選任	400
≫ Q54	雇用契約締結時の留意点	401
1	雇用における一般的な注意点	401
2	外国人と雇用契約を締結するときの注意点	402
≫ Q55	社会保険・労働保険の加入	404
1	社会保険の加入が必要な場合	404
2	社会保障協定を結んでいる場合	405
3	社会保険の加入手続等	406
4	海外居住の家族は被扶養者となるか	406
5	社会保険の加入を拒否しようとする場合	407
6	社会保険に加入させていない場合のペナルティ	408
7	労働保険（雇用保険、労災保険）の加入義務	409
≫ Q56	脱退一時金	411
1	脱退一時金とは	411
2	厚生年金保険の脱退一時金の支給要件	412
3	請求手続	412
4	注意点	413
≫ Q57	外国人の解雇	415
1	外国人の解雇に際し留意すべき点	415
≫ Q58	外国人雇用状況の届出	419
1	外国人雇用状況の届出とは	419
2	情報提供	421
≫ Q59	賃金・労働時間	422
1	賃金	422
2	労働時間管理	424



## <凡例>

本書においては、次の略語を用いています。

### 【法令関係】

本書での用語	正式名称
入管法	出入国管理及び難民認定法
入管法施行規則	出入国管理及び難民認定法施行規則
上陸基準省令	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令
高度専門職省令	出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の高度専門職の項の下欄の基準を定める省令
特定活動告示	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件
高度人材上陸告示	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき高度人材外国人等に係る同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件
定住者告示	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第二の定住者の項の下欄に掲げる地位を定める件
特定技能基準省令	特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令
分野省令	出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号及び第二号の規定に基づき、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令
基本方針	特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針
分野別運用方針	特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針
分野別運用要領	特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針に係る運用要領
技能実習法	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
技能実習法施行規則	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則
風営法	風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律

労災保険法	労働者災害補償保険法
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

### 【資料関係】

本書での用語	正式名称
審査要領	入国・在留審査要領
技能実習運用要領	技能実習制度 運用要領
特定技能運用要領	特定技能外国人の受入れに関する運用要領
支援に係る要領別冊	運用要領別冊 1号特定技能外国人支援に関する運用要領
外国人雇用管理指針	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

[第1章]

不法就勞助長

Q&A<sub>17</sub>

本章では、外国人を雇用する際にもっとも注意すべき点といえる不法就労助長について解説します。

その前提として、在留資格制度を理解し、不法就労・資格外活動とはどういうものかを知る必要があるため、まずはそれらについてQ1からQ3で解説します。やや難解な点がありますが、法律の規定を確認した上で、なるべく丁寧に説明します。

Q4からQ11においては、不法就労助長の意義について説明し、そのリスクとして、刑事手続や各種許認可等への影響などについて解説します。不法就労助長は犯罪行為であり、処罰される可能性があります。それだけでなく不法就労助長罪に処せられたことや不法就労助長に及んだこと自体によって重大なペナルティを受ける場合があります。

Q12からQ14では不法就労助長の類型とそれらの特徴について説明し、Q15からQ17においては不法就労助長を防止するための対策について解説します。

# ≫Q 1

## 在留資格の概要、査証等の違い

**Q** 外国人を雇おうとされているいろいろと調べていたところ、「在留資格」というものが必要だと知りました。この「在留資格」とは何でしょうか。「ビザ」とは違うのですか。

**A** 日本に滞在する外国人は、在留資格をもって滞在することとされており、日本においてはその在留資格の範囲内で認められた活動を行うこととされています。この在留資格は、外国人が日本に上陸する際に必要となる場合があるビザ（査証）とは別のものです。

### 解 説

#### **1** 在留資格とは

外国人は、特別の規定がある場合を除き、在留資格をもって日本に在留するものとされています（入管法2条の2第1項）。この在留資格は、外国人が上陸許可を受ける際などに取得します。いったん在留資格を取得して日本に在留するようになった後、在留資格変更許可を受けて別の在留資格に変更する場合があります。外国人が、何らかの在留資格なしに日本に滞在することは原則許されません。また、1人

の外国人に付与される在留資格は1つであり、同時に複数の在留資格を保有することはできません。

在留資格は、外国人が日本において行う活動ごとに定められています。2023年9月時点では全部で29種類の在留資格があり、これらは入管法の別表第1、別表第2に規定されています。これらの別表の上覧には在留資格が定められ、下欄には「本邦において行うことができる活動」（別表第1の場合）、「本邦において有する身分又は地位」（別表第2の場合）が定められていますが、これは、その上欄の在留資格をもって在留する外国人は、その下欄の活動（別表第2の場合は当該身分又は地位に基づく活動）を行うものとされます。

例えば、別表第1の1の上覧の「報道」の項の下欄には「外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動」とあります。これは、「報道」の在留資格をもって在留する外国人は、日本において「外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動」ができるということを意味します<sup>[3]</sup>。

このように、外国人は、その在留資格に対応する活動をすることができます。しかし、在留資格の範囲外の活動であって、収入を伴う事業を営むことや報酬を受ける活動は、資格外活動として原則許されません。これは不法就労となります。

また、在留資格には、多くの場合に在留期間が設けられています。この在留期間は、在留期間更新許可によって更新することができますが、更新許可を得ることなく経過してしまうことは原則として許されません。在留期限を徒過すると、いわゆるオーバーステイ（不法残留）となり、違法となります。この状態の人が就労することも不法就労となります。

このように、外国人が日本に滞在するにあたって原則取得する必要があり、また、日本における活動範囲を定めるのが在留資格です。外

[3] 本書では、このような別表の下欄の活動内容のことを、「●●の在留資格に対応する活動」、「●●の在留資格で行うことができる活動」などということがあります。

国人を雇用して就労させることができるかどうかは、原則として在留資格の有無・内容によって決まる、ということになります。

外国人が日本において行おうとする活動が、在留資格に対応する活動に該当することが、当該在留資格を取得するための要件になります（このような「日本において行おうとする活動が在留資格に対応する活動に該当すること」を「在留資格該当性」と呼びます）。前述の「報道」の例でいえば、ある外国人が日本において行おうとする活動が「外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動」に該当することが、当該外国人が「報道」の在留資格を取得するための要件となります（これらについては第2章（特にQ19）などを参照してください）。

さらに、活動内容が、在留資格に対応する活動に該当すること（在留資格該当性があること）は、在留資格変更許可や在留期間更新許可を受ける際の要件でもあります。

このように、在留資格は、外国人が日本において行う活動の範囲を定めるものであり、かつ、在留資格に対応する活動に該当することが当該在留資格を取得するための要件となり、在留資格を変更したり、在留期間を更新したりして日本に在留し続けるための要件ともなりません。

## 2 査証とは

これに対して、ビザ（法律上の用語では「査証」といいます）は、在留資格とは異なるものです。

査証は、外国人が日本に上陸するにあたって必要となるものです（入管法6条1項）。なお、短期滞在で来日する外国人は査証が免除される場合があります（いわゆるビザなし渡航）し、在留資格をもって日本に滞在していた外国人の再入国の場合（再入国許可を得る場合やみなし再入国許可を得る場合）は不要です。

このように、査証は、あくまで入国時に必要なものであり、その後の滞在の際に必要なものではありません。外国人を雇用して就労させることができるかどうかという点にも直接の関係はありません。

なお、在留資格は入国審査官が決定するもので法務省の所管ですが、査証は領事官が発行するもので外務省の管轄であるという違いもあります。

### 3 両者の関連性

在留資格と査証（ビザ）は、本来全く異なるものです。

ただ、実際には密接に関係する場合があります。来日する外国人の在留資格は入国審査官による上陸許可の際に決定されることとされていますが、「短期滞在」を除く在留資格が認められる要件は複雑であり、その場で決定することは容易ではありません。そのため、外国人が来日する際には、予め在留資格認定証明書（入管法7条の2第1項）を取得しておくことが通例となっています。この在留資格認定証明書は、当該外国人がその在留資格の条件に適合しているということを法務大臣が予め証明するもので、これを携えて日本に上陸した外国人にはスムーズに在留資格の決定がなされます。

この在留資格認定証明書は、外国人が大使館や領事館で査証を取得する場合に提示すると、査証の発給に係る審査が迅速に行われるとされています。在留資格の条件に適合している人であれば、スムーズに査証の発給がされることになるというわけで、その意味で在留資格を得る手続きと査証の発給を受ける手続きは関連しているといえます。

なお、在留資格のことを俗に「ビザ」という場合があります。ただ、在留資格と査証（ビザ）は本来別物であるということは理解しておいたほうがよいでしょう。



## 【在留資格の一覧】

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
別表第一の一の在留資格（就労資格）		
外 交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族
公 用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（外交の項に掲げる活動を除く。）	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族
教 授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等
芸 術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（興行の項に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等
宗 教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報 道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	外国の報道機関の記者、カメラマン

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
別表第一の二の在留資格（就労資格、上陸許可基準の適用あり）		
高度専門職(1号)	<p>イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動</p> <p>ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p> <p>ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p>	ポイント制による高度人材
高度専門職(2号)	<p>イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動</p> <p>ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動</p> <p>ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動</p> <p>ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授、芸術、宗教、報道の項に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務、医療、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能2号の項に掲げる活動（2号イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）</p>	ポイント制による高度人材

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	医師、歯科医師、看護師
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動を除く。）	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授、芸術、報道の項に掲げる活動、この表の経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	外国の事業所からの転勤者

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動	介護福祉士
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く。）	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能1号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人
特定技能2号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人
技能実習1号	イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動 ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動	技能実習生

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
技能実習 2号	<p>イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動</p> <p>ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動</p>	技能実習生
技能実習 3号	<p>イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動</p> <p>ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動</p>	技能実習生
<b>別表第一の三の在留資格（非就労資格）</b>		
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（四の表の留学、研修の項に掲げる活動を除く。）	日本文化の研究者等
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	観光客、会議参加者等
<b>別表第一の四の在留資格（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）</b>		
留 学	本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例
研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（二の表の技能実習1号、この表の留学の項に掲げる活動を除く。）	研修生
家族滞在	一の表の教授、芸術、宗教、報道、二の表の高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能2号、三の表の文化活動又はこの表の留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子
別表第一の五の在留資格		
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等

在留資格	本邦において有する身分又は地位	該当例
別表第二の在留資格（居住資格）		
永住者	法務大臣が永住を認める者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く。）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者	日本人の配偶者・子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等

<著者略歴>

**河田 好平**（第1章～第6章担当）

弁護士法人キャストグローバル

弁護士・税理士・公認不正検査士。第一東京弁護士会所属。

2005年司法修習修了（第58期）。

検事（2007年10月～2011年3月、2013年4月～2018年3月）。

東京（本庁、立川支部）、横浜、岐阜、さいたま、福島（会津若松支部長）の各地検に勤務。弁護士としては、弁護士職務経験制度によりアンダーソン・毛利・友常法律事務所に所属（2011年4月～2013年3月）。

検事退官後、2018年4月に弁護士登録し、弁護士法人キャスト（現・弁護士法人キャストグローバル）に所属。

**井上 大嗣**（第2章～第5章担当）

行政書士法人キャストグローバル

行政書士。東京都行政書士会所属。

2019年行政書士登録。登録時より在留資格関連業務を専門的に取り扱っている。

特に技能実習分野と特定技能分野を得意としている。

**飛渡 貴之**（第6章担当）

弁護士法人キャストグローバル

弁護士、司法書士・土地家屋調査士有資格。第二東京弁護士会所属。

2013年司法修習修了（第66期）。

修習終了後、滋賀県大津市にてあい湖法律事務所を開業。法人化して、東京都千代田区、大阪府高槻市に支店を開設。2020年9月、弁護士法人キャストグローバルと合併。

**三浦 美咲**（第6章（Q54・Q55）担当）

弁護士法人キャストグローバル

弁護士。東京弁護士会所属

2022年司法修習修了（第75期）

2023年1月弁護士法人キャストグローバルに入所。

**中島 孝之**（第6章（Q55-Q59）担当）

弁護士法人キャストグローバル

弁護士。第二東京弁護士会所属

2022年司法修習修了（第75期）

2023年1月弁護士法人キャストグローバルに入所。