

● 不法就労による「危険な雇用」を避けるためには ●
そこが知
りたい **外国人の雇入れルールが改正**



外国人の雇用問題というと、大まかには 低劣な労働条件の改善という労働者保護の観点と、国内労働者の雇用への圧迫を排除するため不法就労を取り締まるという観点到に分けられます。このうち、後者は不法就労者と雇い主の利害が一致することが多いがために当事者に犯罪意識が希薄という特徴があります。今月は後者の不法就労について、その意味するところや、雇用リスク及びこれに対する行政対応を中心に取りあげてみます。

■ 外国人雇用状況の届出が義務化

これまでは、外国人労働者の雇用状況については、「外国人雇用状況報告制度」というものがありました。これは従業員50名以上を雇用する企業を対象に、年に一度6月1日現在の雇用状況を所轄のハローワークに報告するものですが、不法就労者の把握や摘発を目的としたものではないため、氏名・在留資格・在留期限等の記載は不要でした。

それが本年10月から上記の報告制度は廃止され、すべての事業主に対し、外国人労働者の雇入れ・離職に際して、本人の氏名、在留資格等を届け出ることが義務付けられました(特別永住者および「外交」「公用」の方は除く)。この届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金が科せられます。届出のパターンとしては、次の3つがあります。

本年 10 月 2 日以降に雇用保険の被保険者として雇用する外国人の場合

雇用保険の被保険者資格取得届・喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して提出すれば足ります。届出期限は取得届・喪失届の提出期限と同じ(取得届は翌月の 10 日まで、喪失届は喪失日の翌日から 10 日以内)です。

本年 10 月 2 日以降に雇用保険の被保険者以外の外国人を雇入れ、離職する場合

特別の届出様式(様式第3号)を使います。届出期限は雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日までです。

本年 10 月 1 日時点ですでに雇入れている外国人の場合

と同じ届出様式(様式第3号)を使います。届出期限は平成 20 年 10 月 1 日までで構いません。もっともその方が途中で離職した場合には、または の扱いとなります。

雇用保険の被保険者とならないアルバイトが届出期限前に離職した場合は、様式に雇入れ日、離職日両方を記載し、まとめて届け出ることができます。また同一の外国人を何度か雇入れた場合でも、雇入れ日、離職日を複数記載することが可能です。

取締役等の役員は会社とは雇用関係がないので届出は不要です。

■ 在留資格と不法就労との関係

届出の目的は、言うまでもなく、外国人労働者がいわゆる不法就労に当たらないか、を行政が把握するためです。

不法就労とは、簡単にいいますと、在留資格(=俗にいうビザのこと)上、従事可能な業務(以下、仕事)以外の仕事に従事している状態をいいます。「就労ビザを持っているから、どの仕事にも就ける」というものではなく、在留資格ごとに、従事できる仕事が決められています。因みに在留資格を就労の可否という見方に立つと、概ね次の4種類に分類できます。

在留資格の区分	在留資格の例	就労の範囲
就労活動に制限なき在留資格	永住者、永住者または日本人の配偶者等、定住者	制限はない
当該在留資格に定められた範囲内での就労が可(16種類)	外交、公用、技術、人文知識・国際業務、技能、興行等の16種	当該資格以外の職種に就く場合には資格外活動許可を要する
許可内容により就労の可否が決まる在留資格(1種類)	ワーキングホリデー、技能実習等の特定活動(個々につき法務大臣が指定)	交付された指定書の範囲内の仕事のみ就労可
原則として就労できない在留資格(6種類)	留学、就学、家族滞在、文化活動、研修、短期滞在(いわゆる観光ビザ)	留学～家族滞在の資格者が資格外活動許可を受ければ、一定時間のアルバイトは可能

一方、不法就労の代表的なものとしては以下のものがあります

- ・ 技術の在留資格を持っている外国人が興行の仕事を行うケース
- ・ 留学生が資格外活動許可を得ないで飲食店等で働くケース。仮に当該許可を得たとしても所定の上限時間を超えて働くケース
- ・ 観光等の目的で、短期滞在で来日した外国人が在留期限を超えた後も、そのまま在留し働くケース(不法滞在、いわゆるオーバーステイのことです)

■ 不法就労と罰則との関係

不法就労になると、まず本人が退去強制手続(出入国管理法、以下入管法第24条4号イ等)に付されます。さらに犯罪成立要件を充足すると、刑事責任(=3年以下の懲役若しくは禁固若しくは300万円以下の罰金/入管法第70条)を問われます。そしてその雇い主は、不法就労助長罪に問われることがあります。これには3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する(入管法第73条の2)と定められています。

もっとも本罪は「故意犯」なので、不法就労外国人であることを知らないで雇用した場合には処罰されることはありません。ただし、故意には「未必の故意」も含むので通常の注意をもってすれば外国人であることが判り、かつ状況からみて不法就労者である可能性があるにも拘らず、就労資格の有無を確認せず、敢えて雇用するような場合には処罰されることもあります。

■ 不法就労と外国人登録証明との関係

このように、不法就労外国人を就労させることは危険であり、それを回避するためにも、事前に不法就労か否かを見分ける必要があります。一般的には、「外国人登録証明書」または「旅券(パスポート)」を見せてもらえば判ります。そこには「在留資格」と「在留期限」が記されているからです。左下は前者の見本ですが、在留資格は「人文知識・国際業務」、在留期限は「2006年7月12日」ということがわかります。

仮にこの方が、人文知識・国際業務以外の仕事(例えば「技能」等)に就く場合には、別途「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」の確認が必要です。

また、在留期限が切れている場合には、右下の見本のように「在留の資格なし」と記されています。これは不法就労以前の問題で、不法滞在にはなりません。



- 外国人登録証明があれば合法？ -

ところで外国人登録証明書をもっている外国人は、雇用できるといった誤解が一部にあります。外国人登録法により、90日以上日本に滞在する外国人は、不法就労者であるなしに拘わらず、住所地の市区町村に外国人登録するという義務があるので、不法入国者や在留期限が過ぎている不法滞在者であっても、申請があれば外国人登録証明書は交付されます。

そこでひとつ疑問が生じます。市区町村は不法滞在者であることを承知のうえで外国人登録証明書を交付しているわけであり、何故告発しないのか？という疑問です。確かに刑事訴訟法第239条では、「公務員がその職務を行うことにより、犯罪があると思料するときは、告発しなければならない」と定められています。それにも拘わらず、告発しないというのは一つには外国人への人道的な配慮、もう一つは、厳格に告発をすると、それを恐れて不法滞在者は登録申請義務を果たさず、却って不都合が生じて好ましくない、という判断が伺えます。

- 不法就労か、特別な調査までは不要 -

また、雇入れの際、氏名や言語などから、例えば、通称として日本名を用い、かつ日本語が堪能なために、通常の注意力をもっては外国人であると判断できない場合はどうすればよいのか、という疑問もあります。その場合は、在留資格等を確認しなくても法違反に問われることはありません(告示第276号)。

不法就労者の情報提供

不法就労だと入管当局に通報されるのか？



今年の10月1日から、雇入れの都度、届出が必要になるとのことですが、届出の結果、不法就労が発覚した場合は、それがただちに入国管理局に通報され、本人や雇い主が罰則を受けることになるのですか？

■ 原則通報せず、からの政策転換

従来は人権保護の点から、労働条件の劣悪なケースなど就労禁止にしないと外国人の保護にならない特別な場合を除いては、厚生労働省は法務省(入国管理局)には通報しないこととしていました。ところが、今回の改正により、こうした原則通報せずという、考えかたが、「厚生労働省と法務省とが連携して」不法就労に
対処する、という方向へ大きく転換されました。



通報しないは情報提供について触れた条文、通達としては以下のものがあります。

法務省側からの依頼に基づく情報提供(雇用対策法第29条)

厚生労働大臣は、法務大臣から、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあったときは、外国人雇用の届出及び通知に係る情報(在留資格、在留期限等)の提供するものとする。

厚生労働大臣は法務大臣から提示された必要性・理由が、出入国の事務処理の範囲内であるか否かを照査したうえで、提供の可否を判断するとされています。

労働基準監督署への申告・相談を端緒とする通報(平元10.31基監発第41号)

労働基準行政に申告・相談をした外国人労働者が不法就労者であることが判明しても、原則として入管当局に対して通報を行わないようにしているが、悪質な労働基準関係法令違反が認められた場合、同法令違反による司法処分等を行った場合、多数の不法就労者の雇用が発覚し、同法令違反のおそれがある場合等には入管当局に通報する。

労働局の訪問調査を端緒とする情報提供(平19.10.01職発第1001004号)

都道府県労働局は、外国人雇用の届出で新しく把握した事業所を訪問し、その結果、労働社会保険の未加入、偽装請負、出入国管理法違反等の疑いが発覚した場合、所轄の労働基準監督署、社会保険事務所、入国管理局へ速やかに情報提供し、監督指導や加入勧奨につなげる。

以上に基づき、私見等を申しますと、は、外国人労働者自身が出入国に際し、不法滞在等が発覚するなど特別の事情が生じてもしない限り、通常は発生しないと思われます。

については、今回の雇用対策法改正でも取扱いの変更はありません。

雇用管理の改善のための助言、指導及び労働社会保険の加入促進といった厚生労働省所管の業務が優先されましようが、とは別に入管当局へ通報する道筋が設けられたことは、見過しにできません。