

知らないと罪を問われる可能性のある入管法

毎年12月より、翌年3月に卒業見込みの留学生から、就労資格への変更申請について、受付が開始されますので、その準備をされている企業も多いことだと思います。日本人の採用と違い、外国人従業員の採用では、その外国人従業員について予定している職務内容が、申請を予定している在留資格の条件に適合しているかを事前に確認することが重要となります。また、入社後は、在留資格で要求されている活動内容に沿った職務を継続しているか等、外国人従業員の在留資格ごとの管理が必要となります。この点が、日本人従業員の採用と大きく異なる点となります。

通訳・翻訳業務等に従事するとして採用した外国人従業員が、実際には店舗等の現場で単純労働をさせていたとして摘発されたケースは、ニュースでご存知の方も多いと思います。事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者は、三年以下の懲役若しくは三百万円以下の罰金に処せられます。

不法就労活動とは、上記のような在留資格に対応する活動以外の就労活動を行うこと以外にも、在留資格を持ってない、又は、期限が経過（申請中の期間は除く）してしまった外国人を雇用する場合も当てはまります。

「不法就労助長罪」といいますが、気を付けなければならないのは、ただ知らなかったということで、この罪を逃れることができないことです。採用時に、十分に在留資格への該当性を確認し、在留資格の内容を把握して勤務させる等、適正な雇用管理をして、企業側に過失がないと判断されない限り、罪に問われます。

今後、人材不足が加速する中、外国人従業員の採用について検討することは避けて通れないですが、多様な在留資格について知識を持つことなく、外国人の採用を進めることは、大きな危険を孕んでいると言えます。会社を守るために、知識を得て、社内で共有することが、今後、益々、重要となってくるものと考えます。

アイム行政書士法人 <http://www.office-gongben.com/>

代表 宮本 政幸 (ORA 外国人雇用推進部門会メンバー)

【営業内容】

行政書士法人

外国人に関する業務

- 永住・帰化
- 投資ビザ (外国人の方が日本で会社を設立し経営)
- 就労ビザ等の外国人在留手続きなど 他

