



外国人を雇用する企業の経営者・人事・現場責任者様へ（全業種対応）

不法就労 防止ガイドブック

違反事例と対策 — 2027年4月の厳罰化に備える

目次

- 1 不法就労助長罪の厳罰化 — 何がどう変わるのか
- 2 そもそも「不法就労」とは — 3つの類型
- 3 責任は誰に、どこまで及ぶか — 罪の構造
- 4 実際の摘発事例に学ぶ — 5つのパターン
- 5 対策〔予防編〕雇用時・雇用後の確認体制
- 6 対策〔是正編〕ズレが見つかった場合の6ステップ

行政書士法人タッチ（国際業務専門）

2027年4月1日、法定刑が大幅に引き上げられます

5年以下

拘禁刑（現行3年以下から引き上げ）

500万円

罰金上限（現行300万円・併科可）

過失でも処罰

「知らなかった」は免責されない

摘発は増加しています。入管の被摘発者数は2024年の1,378人から2025年は1,837人へ増加。労働局・警察・入管の連携やSNSサイバーパトロールなど、取締り体制も強化されています。

執行猶予の壁：執行猶予を付せるのは3年以下の言渡しの場合のみ（刑法25条1項）。法定刑が5年に上がることで、「逮捕されたが執行猶予で済んだ」という結末が望みにくくなり、執行猶予の付かない実刑判決が現実的になります。

そもそも「不法就労」とは — 3つの類型

① 在留資格のない者の就労

不法入国者、オーバーステイ（不法残留）、退去強制が決定した者の就労。不法残留者は約6万8,000人（2026年1月1日現在・入管庁）。

② 入管の許可を受けない就労

「短期滞在」での就労は、短時間・少額でも報酬を伴えば不法就労。資格外活動許可のない「留学」「家族滞在」のアルバイトも同様です。

③ 認められた範囲を超える就労

実務上、最も頻発

留学生等の週28時間超（複数のバイト先は合算）、技人国の現業従事、特定技能・技能実習の分野違反など。

①は雇入れ時の確認、②③は雇用後の管理の問題です。特に③は「働けるビザを持っている人」でも起きる不法就労であり、自社に悪意がなくても、確認と管理を怠れば次ページの助長罪に問われます。

責任は誰に、どこまで及ぶか（入管法73条の2）

1

処罰は「社長」だけではない

採用面接を行った人事担当者、現場で指揮命令した工場長・店長など、現場の責任者個人も逮捕・処罰の対象。「指示は現場が出した」は通用しません。

2

「過失」でも罪になる

企業には就労が適法かを確認する義務があります（在留カードの現物確認＋在留資格ごとの就労範囲の把握）。怠れば「知らずに雇った」でも過失として処罰されます。

3

両罰規定 — 法人も処罰

行為者個人に加え、法人にも罰金刑。現場の管理職一人の判断で、会社自体が罰金刑・実名報道の対象になります。

「本人が大丈夫だと言った」「知らなかった」は通用しません。経営層・人事・現場責任者の全員が「誰が処罰されるのか」を自分事として共有する必要があります。

事例① 確認体制のずさんさが「量刑」を重くする — 解体・建設業

何が起きたか

不法残留と知りながら雇用していた解体・建設業の事案（大阪市平野区）は確信犯型として摘発。注目すべきは金沢の事案で、判決において「在留資格の確認体制が極めてずさん」であったことが指摘され、確認体制の不備そのものが量刑を重くする要因となりました。

この事例の教訓

故意の雇用が論外であることは当然として、確認体制が整っていないこと自体が、裁判で不利に働きます。「忙しくて確認は後回し」「下請けに任せていた」という運用は、量刑の場面で会社に跳ね返ります。