

知らないでは済まされない！ 入管法・技能実習法・労働法 罰則のポイント解説

～外国人材と共に成長する企業のための
コンプライアンス体制構築～

【目次】

1. はじめに
2. 入管法の罰則
3. 技能実習法の罰則
4. 労働法の罰則
5. まとめと対策

1. はじめに



はじめに ~なぜ今、3つの法律の理解が重要なのか~

【1. 増加する外国人材と企業の責任】

- 日本の労働力不足を背景に、外国人材は過去最高の**204万人**を突破。
- もはや単なる「労働力」ではなく、事業に不可欠な「パートナー」という存在に。
- 彼らの人権を尊重し、適正な労働環境を提供する「企業の社会的責任（CSR）」が、企業の成長に不可欠。

【2. 法改正の動向（技能実習制度から育成就労制度へ）】

- 2024年6月法改正：従来の「技能実習制度」は廃止され、「育成就労制度」へ。
- 目的を「国際貢献」から「人材の育成と確保」に明確化。
- 最大のポイントは「転籍（転職）の緩和」。人材が流動化する時代へ。
- **コンプライアンス遵守**と**魅力ある職場づくり**が、人材定着の鍵に。

【3. コンプライアンス違反がもたらす深刻なリスク】

- ① **法的リスク**
 - 懲役・罰金（例：不法就労助長罪は最大300万円）
 - 許可取消 & **5年間の外国人材受入停止**
- ② **事業運営上のリスク**
 - 行政指導や改善命令への対応コスト増大。
 - 事業計画そのものが頓挫する可能性。
- ③ **レピュテーションリスク（信用の失墜）**
 - SNS等での「ブラック企業」としての拡散（炎上）。
 - 取引停止、採用困難、企業ブランドの毀損。

2. 入管法の罰則



基本のキ ～企業の責任範囲～

まず知るべき入管法の基本と、企業の重い「確認義務」。

出入国管理及び難民認定法、通称「**入管法**」は、日本国内で活動する全ての外国人が、国から許可された「在留資格」の範囲内で、**適正に活動するための基本的なルール**を定めています。

企業が外国人を一人雇用するということは、その方の日本での生活基盤を支え、在留そのものに深く関わるということです。それは、皆さんの会社が、この国のルール的一端を担う、社会的にも非常に重要な行為であることを意味します。

だからこそ入管法は、外国人本人だけでなく、活動の場を提供する「**雇用主**」に対しても、**重い責任と義務を課しています。**

特に重要なのが、採用時に相手が就労可能な人物かを自ら確かめる「**確認義務**」です。「知らなかった」「うっかりしていた」という言い分は通用せず、その責任を厳しく問われることになる、という点をまずご理解ください。



最重要罰則①：不法就労助長罪

「知らなかった」では済まない、最も重い罰則の一つです。
3年以下の懲役 または 300万円以下の罰金が科されます。

第七十三条の二 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役若しくは三百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

- 一 事業活動に関し、**外国人に不法就労活動をさせた者**
- 二 外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置いた者
- 三 業として、外国人に不法就労活動をさせる行為又は前号の行為に関し**あつせんした者**

具体例	対策
不法滞在者・被退去強制者を雇用する	採用時に必ず 在留カードの「原本」を提示してもらい 、有効期限や在留資格を確認します。カード番号を「 在留カード等番号失効情報照会サイト 」で チェック すれば、偽造や失効したカードでないかをその場で確認できます。
許可された活動範囲を超えて働かせる（例：通訳の在留資格で工場作業に従事させる）	「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格は、許可された専門業務にしか従事できません。担当させる業務がその範囲内か不明な場合は、安易に自己判断せず、 事前に地方出入国在留管理局に相談 しましょう。
就労が認められていない外国人を雇用する（例：留学生を週28時間の制限を超えて働かせる）	留学生を雇用する際は、在留カード裏面の「 資格外活動許可 」の印を確認し、 週28時間の時間制限を厳守 します。 複数のアルバイト を掛け持ちしていないか本人に確認し、 シフト管理を徹底 することが不可欠です。

採用時に絶対確認！在留カードのチェックポイント

不法就労助長罪にならないための在留カード確認時の3つのポイント！

「在留カード」の主な記載内容

住居地
変更があった場合には裏面に記載されます。

在留資格
在留資格のない方にはカードは交付されません。

在留期間（満了日）
在留期間中は（満了日まで）本邦に在留することができます。

(表面)

日本国政府 在留カード 番号 AB12345678CD

氏名 TURNER ELIZABETH

生年月日 1985年12月31日 性別 女 F, 国籍・地域 米国

住居地 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号霞が関ハイツ202号

在留資格 留学

就労制限の有無 就労不可

在留期間(満了日) 4年3月(2027年02月22日)

許可の種類 在留期間更新許可(東京出入国在留管理局長) MOJ

許可年月日 2022年10月12日 交付年月日 2022年10月12日

このカードは 2027年02月22日まで有効です。

有効期間
在留カードには有効期間があります。ご確認ください。(注)

在留カード番号
在留カード番号が失効していないか調べることができます。(詳細は裏面へ)

顔写真
在留カードの有効期間の満了日が16歳の誕生日又はその前日までとなっているカードには写真は表示されません。

交付者
2019年3月31日までに交付された在留カードでは、「法務大臣」と記載されています。

(裏面)

届出年月日	住居地	記載者名
2019年4月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長

在留カードは、正規に我が国に中長期滞在する外国人の方に交付されます。具体的には、次の①～⑥にあてはまらない人です。

- ①「3月」以下の在留期間が決定された人
- ②「短期滞在」の在留資格が決定された人
- ③「外交」又は「公用」の在留資格が決定された人
- ④「特定活動」の在留資格が決定された、台湾日本関係協会の本邦の事務所(台北駐日経済文化代表処等)若しくは駐日パレスチナ総代表部の職員又はその家族の方、デジタルノマド又はその配偶者・子
- ⑤特別永住者
- ⑥在留資格を有しない人

許可: 原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く

在留資格変更許可申請中

(注) 在留カードの有効期間が券面表示と異なる場合があります

一般的には券面に表示された有効期間が在留カードの有効期間となりますが、表面の在留期間の満了日までに、在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請をした場合には、その旨が在留カードの裏面に記載され、当該申請に対する処分がなされない限り、表面の在留期間の満了日から2か月を経過する日まで有効となります。

【チェックポイント】

- ・ 在留資格**
在留資格ごとに就労可能な内容が異なります。就業予定の業務と在留資格が一致しているか確認しましょう
- ・ 在留期間**
有効期限内かどうかを確認しましょう
- ・ 資格外活動許可欄**
「留学」「家族滞在」などの在留資格では原則働けません。「資格外活動許可」がなされているか確認しましょう

【その他の確認方法】

在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedure/s/rcc-support.html>

在留カード等番号失効情報照会
<https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECSTO11.aspx>

その他の注意すべき違反と届出義務

雇用時・退職時の「届出漏れ」も、罰則の対象となります。

カテゴリ	相談窓口	URL等
【入管法】 第74条の6 など	在留資格の不正取得助長	実際は単純作業なのに、専門職（例：通訳）として活動内容を偽り、在留資格を申請・更新させる。
【入管法】 第71条の3 など	虚偽の届出	既に退職している外国人が、まだ在籍しているかのように偽りの届出を行う。
【入管法】 第19条の16、第71条の4	入管庁への届出義務違反	外国人従業員の採用・退職から14日以内に、出入国在留管理庁への届出を怠る。
【労働施策総合推進法】 第28条、第40条	ハローワークへの届出義務違反	外国人従業員の雇用・離職の際、翌月の末日までにハローワークへの「外国人雇用状況の届出」を怠る

出入国在留管理庁への届出

出入国在留管理庁電子届出システムポータルサイト

このサイトは、出入国管理及び難民認定法（以下「法」といいます。）上の届出をオンラインで行うシステムのご案内を目的として

所属機関等に関する届出（法第19条の16）と
所属機関による届出（法第19条の17）はこちら

特定技能所属機関・登録支援機関の届出はこちら

ハローワークへの届出

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

[トップ（仕事をお探しの方）](#) > [申請等をご利用の方へ](#) > [帳票一覧](#) > [利](#)

雇用保険被保険者資格取得届

この手続きは [電子申請による届出も可能](#) です。詳しくは [お近くのハロー](#)

3. 技能実習法の罰則



基本のキ ～人権保護と適正な実習～

2027年6月～「育成就労制度」へ移行。人権保護の視点がより重要に。

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の概要

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) 実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) 監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行日

平成29年11月1日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日(平成28年11月28日)

平成28年11月18日成立

同年11月28日公布

絶対禁止！重大な人権侵害行為

暴行・脅迫や在留カードの取上げ等の行為は**重い罰則**が科され得ます

(禁止行為)

第四十六条 実習監理を行う者（第四十八条第一項において「実習監理者」という。）又はその役員若しくは職員（次条において「実習監理者等」という。）は、**暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体**の自由を不当に拘束する手段によって、技能実習生の意思に反して技能実習を強制してはならない。

第四十七条 実習監理者等は、技能実習生等（技能実習生又は技能実習生になろうとする者をいう。以下この条において同じ。）又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他技能実習生等と社会生活において密接な関係を有する者との間で、技能実習に係る契約の不履行について**違約金**を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

2 実習監理者等は、技能実習生等に技能実習に係る契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は技能実習生等との間で**貯蓄金を管理する契約**をしてはならない。

第四十八条 技能実習を行わせる者若しくは実習監理者又はこれらの役員若しくは職員（次項において「技能実習関係者」という。）は、技能実習生の**旅券**（入管法第二条第五号に規定する旅券をいう。第百十一条第五号において同じ。）**又は****在留カード**（入管法第十九条の三に規定する在留カードをいう。同号において同じ。）**を保管**してはならない。

2 技能実習関係者は、技能実習生の外出その他の**私生活の自由を不当に制限**してはならない。



不正な実習運営に関する罰則

「実習」の名を借りた不正行為は必ず見抜かれます！

処分がなされると公表されます

名義貸し：許可や認定を他人に利用させる → 許可取消

虚偽の計画認定申請：賃金や業務内容を偽って申請 → 認定取消、罰金

帳簿書類の不作成・虚偽記載
：賃金台帳や出勤簿等を適切に管理しない → 罰金

改善命令違反：行政からの改善命令に従わない → 許可取消、罰金

ホーム > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2024年11月 > 技能実習法に基づく行政処分等を行いました

令和6年11月18日（月）

照会先
人材開発統括官付
技能実習業務指導室
室長 仙田 亮
適正化指導専門官 小川 直紀
(代表電話)03(5253)1111(内線)5879
(直通電話)03(3595)3395

報道関係者各位

技能実習法に基づく行政処分等を行いました

法務省と厚生労働省は、令和6年11月18日付けで、東北育成協同組合に対し、監理団体の許可の取消しを行いました。

また、出入国在留管理庁と厚生労働省は、同日付けで、株式会社協同建設、株式会社響四サービス、株式会社興和、株式会社白根興業、株式会社鎌谷架設、タイハイ株式会社、株式会社TAKISAWA、株式会社ニッキーファーム、株式会社濱田創建、株式会社むつ丸に対し、技能実習計画の認定の取消しを行いました。
詳細は、下記のとおりです。

記

4. 労働法の罰則



国籍による差別の禁止

大原則は「日本人と同じ」。国籍による差別は明確な法律違反です。

(均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の**国籍**、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

賃金の差別:

同じ業務内容、同じ責任の度合いであるにもかかわらず、「外国人だから」という理由で日本人労働者よりも**基本給**を低く設定する。

特定の国籍の労働者に対してのみ、**昇給**の機会を与えない、または昇給額を低くする。

賞与 (ボーナス) の査定において、国籍を理由に不利益な評価を行う。

労働時間・休暇の差別:

特定の国籍の労働者に対してのみ、**不利なシフト** を割り当てる。

有給休暇の取得申請 を、国籍を理由に不当に拒否する。

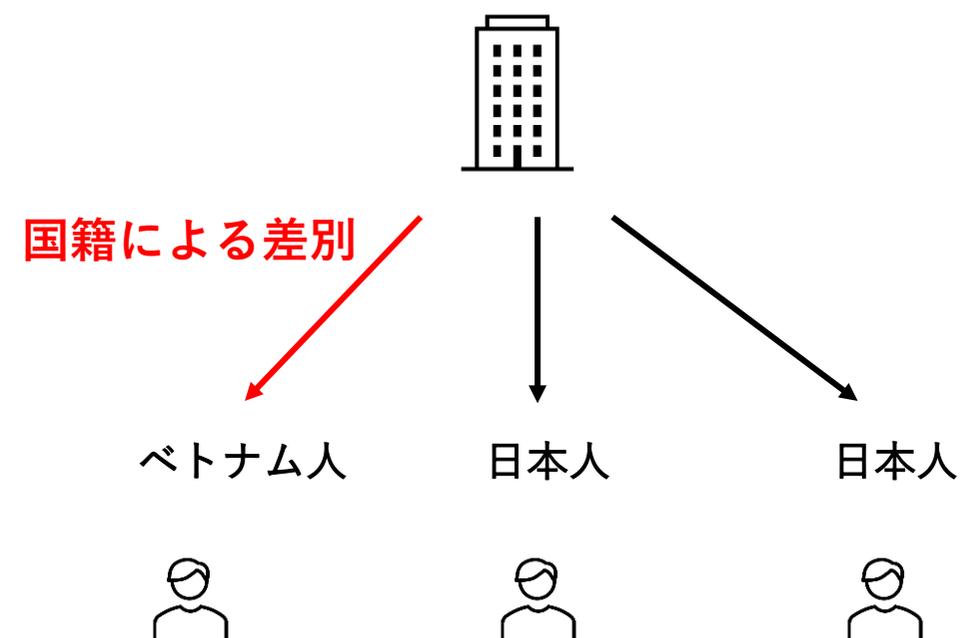
その他の労働条件の差別:

採用面接で**特定の国籍であることを理由に不採用**とする (※採用そのものは直ちに本条違反とはなりません、差別的な意図が明確な場合は問題となる可能性があります)。

研修や教育訓練の機会を、国籍を理由に与えない。

「外国人従業員はいつか国に帰るから」といった理由で、重要な業務から排除したり、昇進の対象から外したりする。

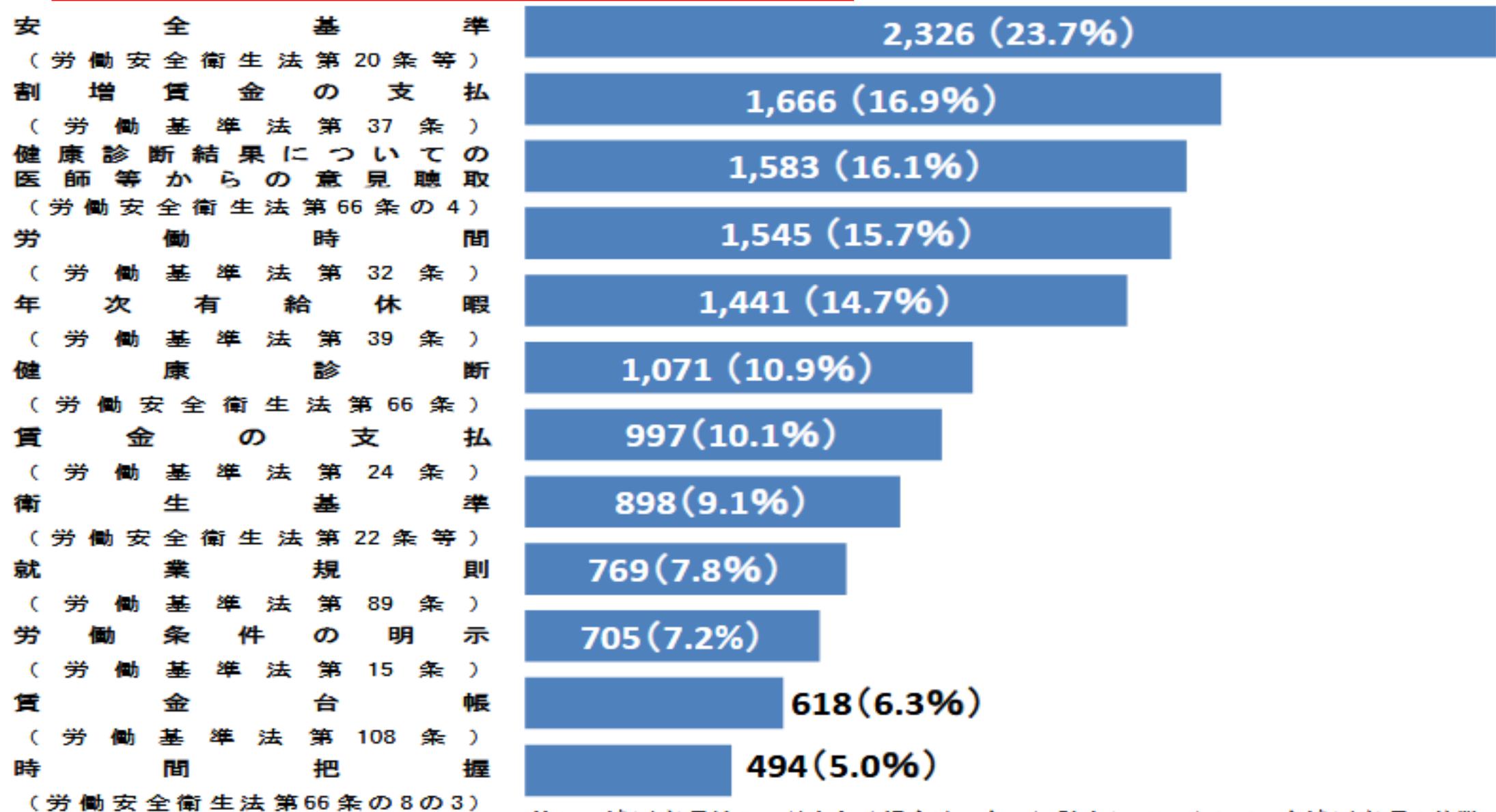
解雇の対象者を選ぶ際に、能力や業績ではなく国籍を理由に選定する。



特に注意すべき違反トップ3

安全基準違反、割増賃金の未払い等が違反の筆頭となっています。

- (2) 主な違反事項は、①使用する機械等の安全基準 (23.7%)、②割増賃金の支払 (16.9%)、③健康診断結果についての医師等からの意見聴取 (16.1%) の順に多かった。



<注> 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

外国人特有の労務トラブルと対策

給与からの不適切な天引きは、トラブルの最大の火種です。

ケース①【賃金・労働条件に関する説明不足】

トラブルの状況

雇用契約時に、賃金（特に手当や控除の内訳）、労働時間、休日など重要な労働条件について、労働者が理解できる言語で十分に説明がなされず、「**聞いていた話と違う**」という認識の齟齬が生まれるケース。

法的問題点

労働条件の明示義務（労基法第15条）に違反します。使用者は、労働契約の締結に際し、**賃金、労働時間その他の労働条件を明示**しなければなりません。

外国人労働者に対しては、本人が理解できる言語（母国語など）で明示することが求められます。

対策

労働条件通知書は、必ず労働者の母国語または**本人が十分に理解できる言語**で作成し、交付してください。

口頭で説明する際も、通訳を介したり、図や平易な言葉を用いたりして、双方が納得するまで丁寧に説明します。

給与から控除される税金、社会保険料、寮費などの内訳は明確にし、誤解が生じないようにします。

ケース②【違約金の定めや強制帰国の示唆】

トラブルの状況

「途中で退職した場合、**違約金〇〇円を支払う**」「**会社の言うことを聞かなければ強制帰国させる**」といった内容を契約書に盛り込んだり、口頭で示唆したりするケース。

法的問題点

労働契約の不履行について違約金を定めることは、**賠償予定の禁止**（労基法第16条）に明確に違反し、無効です。

強制帰国を示唆して労働を強要することは、**強制労働の禁止**（労基法第5条）にあたる悪質な行為です。

対策

違約金を定める契約は法律上無効であることを理解し、そのような契約を絶対に結ばないでください。

労働者には、法律で保障された「退職の自由」があります。脅しによる引き止めは、より大きなトラブルに発展する原因となります。

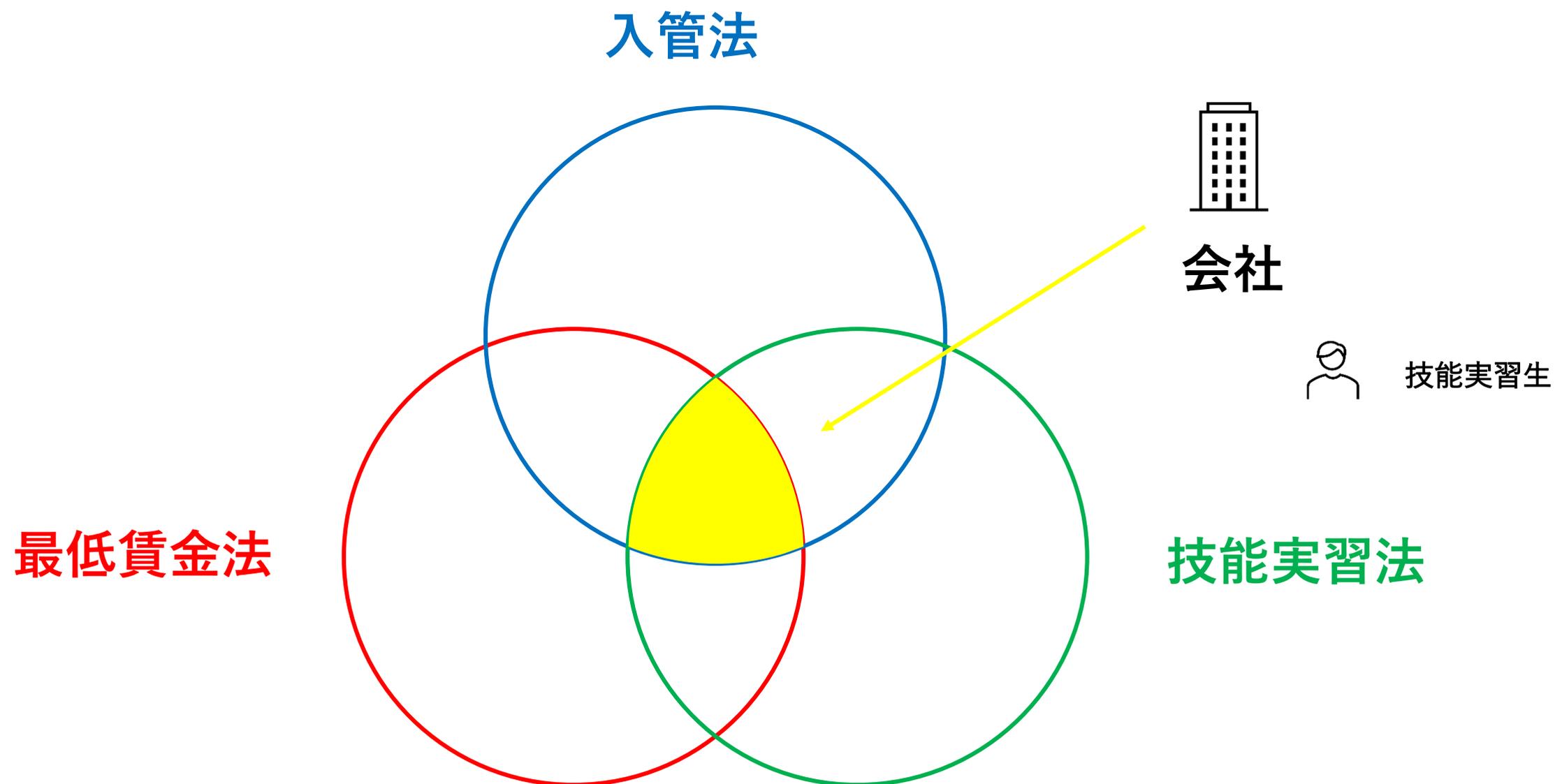
5. まとめと対策



3つの法律の相関図 ～違反の連鎖～

一つの違反が、**複数の法律違反**に発展するリスクがあります！

例) 最低賃金未満で技能実習生をアルバイトさせた



明日からできる！コンプライアンス遵守チェックリスト

タイミング	カテゴリ	内容
採用時	在留カードの原本 を確認したか？	不法就労助長罪に問われるリスクを避けるための第一歩です。偽造カードでないか、必ず実物で確認しましょう。
	「 就労制限の有無 」を指差し確認したか？	許可された範囲を超えて働かせてしまう違反を防ぎます。本人任せにせず、担当者が責任をもって確認すべき最重要項目です。
雇用契約時	日本人と同一の労働条件になっているか？	外国人であることを理由に不利益な条件を課すことは、法律で固く禁じられています。国籍による差別は決して行わないでください。
	母国語併記の労働条件通知書 を交付したか？	「知らない・理解できない」という後の労務トラブルを未然に防ぎます。本人が確実に理解できる言語での明示が不可欠です。
	給与からの控除項目について、労使協定を結び、本人に十分説明したか？	不明瞭な天引きは、賃金未払いと同じと見なされる重大な違反です。必ず本人の合意を得て、その根拠を書面で示しましょう。
就労中・手続	勤怠管理は1分単位で適正に行っているか？	15分単位での切り捨てなどは違法であり、未払残業代の温床です。労働時間は1分単位で客観的に記録・管理するのが大原則です。
	給与明細を発行し、計算根拠を説明しているか？	賃金に対する信頼は、働く上でのエンゲージメントの基本です。総支給、控除、手取りの各項目を明確に示しましょう。
手続面	定期的に面談 を行い、人権侵害やいじめがないか確認しているか？	職場の問題を早期に発見し、孤立や突然の離職を防ぎます。労働者本人の心身の健康を守るための重要な取り組みです。
	雇用・離職時の ハローワーク・入管への届出 を忘れていないか？	これらの届出は法律で定められた企業の義務です。手続きを怠ると罰則の対象となるため、期限内に確実にいきましょう。

困ったときの相談窓口

技能実習法、入管法、労働関係法のそれぞれで相談窓口が異なります

カテゴリ	相談窓口	URL等
技能実習法	外国人技能実習機構	技能実習制度に関する相談窓口で、技能実習生は母国語で相談できます。 https://www.otit.go.jp/about/office/
入管法	地方出入国在留管理局	在留資格の申請・更新など、日本でのビザに関する手続き全般を管轄しています。 https://www.moj.go.jp/isa/about/region/index.html
	外国人在留総合インフォメーションセンター	入管手続きに関する一般的な質問に、多言語の電話やメールで対応しています。 https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html
	外国人在留支援センター (FRESC)	関係機関が連携し、外国人の在留に関する様々な相談にワンストップで対応します。 https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc_index.html
労働法	ハローワーク	外国人の方を対象に、専門の相談員が職業相談や仕事の紹介を行っています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12638.html
	外国人労働者相談コーナー	賃金未払いや解雇など、労働条件に関するトラブルについて多言語で相談できます。 https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html
	労働基準監督署	労働基準法等の違反について申告を受け付け、企業への調査や指導を行います。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

四半期届出の必要書類や36協定など、
外国人雇用に関するマニュアルは
下記のユーザーマニュアルに掲載しております。
今回のレクチャーと合わせてご確認ください。



CAT+

ホワイトペーパー

動画レクチャー

サービス紹介 Movie



Video03

サービス紹介 Movie



video02

サービス紹介 Movie



Video01

サービス紹介 Movie

サービス紹介 Movie

サービス紹介 Movie

おわりに

日本の労働力不足が現実のものとなる中、外国人材は、企業の未来を共に創り上げていく、**かけがえのないパートナー**です。

本日まで説明した法令遵守（コンプライアンス）は、罰則を恐れる消極的なリスク回避のためのコストではありません。それは、従業員一人ひとりの定着率を高め、多様な人材から「選ばれる企業」であり続けるための、積極的な『**未来への投資**』に他なりません。

本日の内容が、皆様の職場環境をより良くするための具体的な一歩となり、企業の持続的な成長へと繋がることを心より願っております。

