

共同通信社による今般の報道につきまして

昨年12月29日、一般社団法人共同通信社より、「入管に組織的に虚偽申請か 在留資格で代行グループ」と題する記事（以下「当報道」といいます。）が公表されました。

あじあ行政書士法人（以下「当法人」といいます。）及び提携会社は、2014年6月及び同年8月の2回にわたって、出入国管理法及び難民認定法違反の疑いで、当局より家宅捜索を受ける（以下「本件」といいます。）という不名誉な出来事を体験しております。本件においては、違反の事実がなく、不起訴となりましたが、当法人は、本件によりお客様からの信頼を大きく失い、壊滅的なダメージを受けました。

その後、当法人は、本件の反省を踏まえ、同様の事態を招くことのないよう、二重三重に法令遵守の事実を客観的証拠によって立証できる態勢を構築すべく、日々努力を重ねてまいりました。当法人の努力をご理解していただけるお客様も増え、当法人の信頼も徐々に回復してきたところでございます。

にもかかわらず、当報道に遭遇することとなり、再びお客様の信頼を失う事態を招くこととなりましたことは慙愧に堪えません。

しかしながら、当法人及び提携会社においては、「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更申請を行う際には、以下のプロセスを実践することを徹底しております。したがって、当法人及び提携会社において、入国管理局に対し、組織的に虚偽内容の申請を行っているという事実は一切ございません。

- ① 提携会社において、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人の雇用を希望する企業（以下「雇用主」といいます。）と、その際に雇用主が雇用することを希望する外国人（以下「申請人」といいます。）を、当法人に紹介する場合、雇用主にヒアリングを実施し、これに基づき、「雇用理由書」に盛り込むべき情報を当法人に伝達する。
- ② 当法人は、「雇用理由書」の素案を作成して、雇用主と直接の打ち合わせを重ね、雇用主において「雇用理由書」の内容に誤りがないことを確認していただいた上で、「雇用理由書」の内容を確定し、当該「雇用理由書」の社名・代表者の記載場所に、雇用主から押印を頂く。
- ③ 上記②の際、「雇用理由書」に記された内容に誤りがないことにつき、「雇用理由書」への直接の押印とは別個に、雇用主から「雇用理由書」の内容を確認した旨を示す「確認依頼書」に押印を頂く。
- ④ 申請書類を完成する前に、申請人に対して、「雇用理由書」の内容を説明し、その内容を確認した旨を示す「確認書」（正式な申請書類とは別個の書面）に署名して頂く。
- ⑤ 行政書士は、申請書類一式を整えて最終的に完成させ、申請書類に書かれた内容に誤りがないことを確認し、雇用主及び申請人から、正式な申請書類に押印及び署名を頂く。
- ⑥ 在留資格が許可された際には、当該外国人を「雇用理由書」の内容のとおり雇用すること及び現場研修等を行う際には法令が許す範囲内で実施すること等につき、許可後速やかに、雇用主に対して文書を送付することにより注意喚起を行う。
- ⑦ 「コンプライアンス委員会」を定期的で開催し、上記②③⑥の履行について、適宜確認を行う。
- ⑧ 「（1）偽造文書や変造文書を提出しない、（2）虚偽の内容を記載しない、（3）虚偽を申し立てない」という3点を内容とする「不正防止3原則」を策定・明示し、徹底を図る。
- ⑨ 「お客さまへのお願い」という文書に、「入国管理法等の法令に則り、在留資格に関する申請業務を承っており、如何なる不正にも加担しないことを大方針としております」と明記し、申請者から

は「私は、偽りその他不正の手段による在留資格変更許可等を求めませんし、貴社に対して、偽りその他不正の手段による在留資格変更許可等を容易にすることを求めません」という誓約を求める。

- ⑩ 「コンプライアンスマニュアル」を整備し、「いかなる場合であっても、入国管理局に対して虚偽の申請をしない」という「申請の原則」を明記した上で、社内で定められているルールを守ってなければ、ルールを守らなかった個人がすべての責任を負うことを定める。
- ⑪ 「コンプライアンスマニュアル」の内容を理解していることを確認するための「コンプライアンス試験」を毎月実施する。この「コンプライアンス試験」については有効期間を6ヶ月と定め、合格した場合であっても、合格後6ヶ月以内に受験かつ合格することを義務付け、有効期間内に合格しない場合、申請関係の業務に携われない扱いにする。

【上記施策の実施時期について】

- 上記②・⑤については、創業時より実施しております。
- 上記③・④・⑥については、2015年4月から運用を開始し、2017年1月からは、更にこれらの運用を徹底しております。
- 上記⑦については、2014年9月より暫定的な組織を立ち上げて定期的に開催することを始め、2016年2月からは恒久的な組織に格上げして毎週開催しております。
- 上記⑧については、2015年8月に実施しております。
- 上記⑨については、2015年9月から徹底しており、現在は「申請業務依頼書」に明示しています。
- 上記⑩については、2015年5月から実施しており、さらなる厳格化を図るため、「不正防止3原則」を取り込み、2016年5月、同年11月、2017年6月、2018年6月に改定を行っております。
- 上記⑪に関しては、2015年5月から運用を開始しております。

当報道に遭遇したことから、当法人は、上記の諸施策を講じてきたという事実について、客観的証拠によって立証することができることを再度確認いたしました。さらに、これらの諸施策に加えて、2019年1月からは、在留資格が許可されてからおよそ9ヶ月後を目処に、雇用主に対して、在留資格と雇用に関する留意事項を記載した文書を送付し、重ねて注意喚起を行う予定にしております。また、当法人に対して雇用主と申請人を紹介した提携会社からは、2017年4月より、雇用主に対して、「雇用理由書」の内容に基づく人材活用をお願いするメールを送付している、という報告を受けました。

無論、個々の申請案件に関する、上記の諸施策の効果は、個々の行政書士等の遵法意識に依存する部分も少なくなく、当報道に依拠すれば、上記の諸施策だけでは不十分であったことを示唆している可能性も否定できません。このため、申請業務の関係者が上記各プロセスを確実に履践していたかどうかを含め、当法人が関わった申請業務全般について、現在、「特別監査チーム（責任者：合田法務部長）」を組成し、調査にあたっております。諸施策の運用における問題点、あるいは、特定の個人によるルール違反が判明次第、速やかに改善措置を取り、必要に応じて開示させていただきます。なお、この調査が完了するまで、新規の申請案件については、原則として、他の行政書士法人もしくは行政書士に紹介する予定です。

当法人としては、当報道を契機に、今後も、より一層の法令遵守を徹底させていく所存ですので、今後ともご愛顧の程宜しくお願い申し上げます。