

「雇用主の押印」に関する調査結果につきまして

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」という。）が公表されたため、あじあ行政書士法人（以下「当法人」といいます。）では、申請業務の関係者が下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。

- 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いないければ、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。

このうち、上記⑤に当たる「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」の調査を終え、上記②に当たる「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」ことにつきましても調査の進捗が過半数に達しましたので、速報値を公表いたします。下記の計数は、あくまでも速報値であって、調査の進展に伴って、今後変わり得る計数であることにご注意ください。

- 調査対象：2016年1月から2018年12月までの3年間
(注) 在留資格「技術・人文知識・国際業務」に限る。
- 上記期間において確認された許可件数 (a)：1,173件
- 正式な申請書類において署名捺印をいただいた件数 (b)：1,173件
- 雇用理由書に関する「雇用主の意思」に問題がなかった件数 (c) = (d) + (e) + (f) + (g)：766件
 - 雇用理由書において雇用主の押印を確認できた件数 (d)：482件
 - 雇用理由書に付属する書類において雇用主の押印を確認できた件数 (e)：9件
 - 雇用理由書を作成する過程すべてを雇用主が行った件数 (f)：171件
 - 雇用理由書を付けずに申請した件数 (g)：104件
- 雇用理由書に関する「雇用主の意思」を現在調査している件数 (h) = (i) + (j)：407件
 - 雇用理由書に関する「雇用主の意思」を調査している最中の件数 (i)：399件
 - 雇用理由書の保管状況に瑕疵があり資料自体を探索している件数 (j)：8件
- 正式な申請書類において署名捺印を頂いていた比率 (j) = (b) ÷ (a)：100.0%
- 現時点において、雇用理由書に関する「雇用主の意思」を確認できた比率 (k) = (c) ÷ (a)：65.3%

正式な申請書類に関しましては、雇用主の押印をすべていただいております。その一方、雇用理由書における「雇用主の意思」を確認するために調査する必要がある申請案件については、まだ407件残っております。これらの申請案件につきましては、さらに調査を継続し、当該申請案件における諸事実を確認する所存です。また、雇用理由書における雇用主の押印が簡単に確認できなかった事例が存在していたことから、行政書士等に洩れなく押印していただくための仕組みを検討いたします。

雇用理由書における押印を簡単に確認できなかった一因として、申請書類一式をデータベースに保存する際、押印をいただく前の下書きの段階で UPLOAD していた行政書士等が少なからずいたことが挙げられます。また、雇用主自身が入管窓口申請に赴くことになった場合、押印のない雇用理由書の下書きを手交し、その後、押印した雇用理由書のコピーを徴求しなかった事例も散見されました。また、8件 (i) においては、書類の UPLOAD がされなかったり、異なる書類が UPLOAD されておりました。

このため、当法人では、申請書類の UPLOAD につきましては、個々の行政書士の個人的な資質に依存することなく、申請直前において、UPLOAD する別の担当（以下「書類保存担当」という。）を設け、UPLOAD する際に雇用理由書における雇用主の押印を確認する手続を導入することにいたします。また、雇用主自身が入管窓口申請に赴く場合も、まず雇用理由書に押印をしていただいたものを確認した上で、申請書類一式を最終的に整えて、UPLOAD を行う手続に変更いたします。

なお、当法人では、「共同通信社の報道に係る調査につきまして」（2019.1.7）において、上記⑥に当たる「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、雇用主に対して注意喚起を行う文書（以下、「注意喚起文書」といいます。）の送付が確認できなかった件数が「34 件」であったことを開示しておりますが、このうち、上記の調査において、雇用理由書に関する「雇用主の意思」に問題がなかったことを確認できた申請案件が「14 件」（速報値）ございました。このため、現時点において、「雇用主の意思」を確認できていない申請案件は「20 件」になりました。

この「20 件」についても、正式な申請書類には雇用主の押印がありますので、当法人としては、全件において、「雇用主の意思」を確認した、と言えなくはありません。しかし、万が一、当報道の内容が正しいものであると仮定するならば、社内ルールに違反した特定の個人において、雇用理由書を作成したにもかかわらず、その事実を雇用主に対して秘匿し、当該雇用理由書の内容を雇用主に確認させることなく、申請に至った可能性が「絶対にない」とも言い切れません（ただし、そのような実務を行う合理的な動機は不明です）。このため、当法人では、この 20 件については、特に詳細に調査を進める所存です。

特別監査チームとしては、残る 407 件について調査を進めながら、これまでの調査において確認できなかった「注意喚起文書の送付事実」並びに「雇用理由書における雇用主の押印事実」について、申請担当および雇用主に対するヒアリングを含めて精査するほか、上記③における「確認依頼書の押印」についても物証等で確認する予定です。結果が判明次第、必要に応じて開示させていただきます。

当法人としては、当報道を契機に、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。

あじあ行政書士法人
法務部長 合田千華