

申請担当に関する調査方針につきまして

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実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における正式書類の押印については、すべての申請案件においていただいておりますが、「特別監査チーム」では、上記⑤以外に「雇用主の意思」に問題がなかったことを確認できるかについて、調査を進めてまいりました。退職した申請担当の分を除いて、すべての申請案件に関する確認作業が進みましたので、4回目の速報値を開示いたします。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
- 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  
(b)=c+d+e+f+g+h)：1,028件 (前回調査結果を報告した時点【2019.1.17】1,024件)
  - 雇用理由書において雇用主の押印を確認できた件数 (c)：521件 (同 521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 (d)：192件 (同 192件)
  - 「確認依頼書」において雇用主の押印を確認できた件数 (e)：3件 (同 3件)  
(注) 雇用理由書及び付属書類において雇用主の押印を確認できなかったもののみ精査。
  - 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)：173件 (同 173件)
  - 雇用理由書を付けずに申請した件数 (g)：37件 (同 37件)
  - 申請担当が上記以外の手段で「雇用主の意思」を確認した件数 (h)：102件 (同 98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 (i)：145件  
(注) うち、退職した社員が申請担当である案件：145件
- 現時点において、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が確認された比率  
(j)=b÷a)：87.6% (同 87.3%)

当法人では、「申請担当に関する調査結果につきまして」(2019.1.17)にて、当該時点において、上記⑤における押印以外に「雇用主の意思」に問題がなかったことを確認できていない件数が「5件」であったことを開示しております。この「5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「絶対はない」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)。

ちなみに、この「5件」に携わった申請担当は3名であり、その内訳は下記のとおりです。

- A (退職)：2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：38件)
- B (退職)：2件 (同：2件)
- C (退職)：1件 (同：2件)

特別監査チームとしては、上記の「5件」については、その全件が、すでに退職した者が担当であった申請案件であるため、内容証明付き配達証明郵便を郵送すること等により、個々の申請案件に関する事情を書面で確認している最中です。

特別監査チームとしては、この「3名」が関与した申請案件につきましては、

(1) 上記⑤における正式書類の押印以外に、「雇用主の意思」を確認する手続において問題がなかったことを確認できていない「5件」に加えて、

(2) 上記⑥における「注意喚起文書」は送付しているものの、上記⑤における正式書類の押印以外に、「雇用主の意思」を確認する手続において問題がなかったことを確認できていない「37件」についても、調査を深めることを決定いたしました。このため、この度、(1)と(2)を加えた「42件」につきましては、人材紹介を営んでいる提携会社に依頼し、雇用主を紹介した法人担当の調査をすることを承諾していただいた次第です。

それらの調査を経ましても、上記⑤もしくは上記⑥以外に、「雇用主の意思」を確認する手続に問題がなかったことを確認できず、必要と思われる場合は、それら申請案件に関与した退職者に対する聴聞会を開催することを検討いたします。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