

### 申請担当に関する調査結果（中間報告）

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、申請担当が社内で定められた手続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、調査にあっております。

これまでの調査の結果、雇用主との関係で、下記ハの手続については全件履行していたものの、現時点において、他の手続について確認できていない申請案件が「5件」あることが判明しております。

- イ) 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。
  - ロ) 上記イの際、「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。
  - ハ) 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。
- ニ) 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。

この「5件」を担当した申請担当は、下記の3名（A・B・C）であり、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) 上記ハ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) 上記ニにおける「注意喚起文書」は送付しているものの、上記ハ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。

- 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）

特別監査チームは、上記の（1）と（2）を加えた「42件」につきまして、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に関して調べることを承諾していただき、調査を進めてまいりました。その結果、確認作業が進みましたので、中間報告をいたします。下記の計数は、あくまでも中間

報告であって、調査の進展に伴って、今後変わり得ることにご注意ください。

#### 【申請担当 A】

- 担当した申請案件の総数 (a) : 95 件
- 調査対象 (b) : 38 件 (前回調査結果を報告した時点【2019.1.28】38 件)
  - 手続に不備があり調査対象となっている申請案件の比率 (c = b ÷ a) : 40.0%
- 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 (d = e + f) : 5 件 (同 5 件)
  - 法人担当が「雇用主の意思」を確認していた件数 (e) : 5 件 (同 5 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 (f) : 0 件 (同 0 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 (g) : 33 件 (前回調査結果を報告した時点【2019.2.1】33 件)
  - うち、法人担当が「雇用理由書」に関与していなかった件数 : 10 件 (同 10 件)
  - うち、法人担当による「雇用理由書」の関与の有無について確認できていない件数 : 23 件 (同 23 件)
    - 法人担当 D (退職) : 19 件 (同 19 件)
    - 法人担当 E (退職) : 4 件 (同 4 件)
- 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 (h = d ÷ b) : 13.2% (前回調査結果を報告した時点【2019.1.28】13.2%)
- 担当した申請案件のうち、「雇用主の意思」の確認に問題がないことが確認できない比率 (i = g ÷ a) 34.7%

#### 【申請担当 B】

- 担当した申請案件の総数 (a) : 2 件
- 調査対象 (b) : 2 件 (前回調査結果を報告した時点【2019.1.28】2 件)
  - 手続に不備があり調査対象となっている申請案件の比率 (c = b ÷ a) : 100.0%
- 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 (d = e + f) : 2 件 (同 0 件)
  - 法人担当が「雇用主の意思」を確認していた件数 (e) : 1 件 (同 0 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 (f) : 1 件 (同 0 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 (g) : 0 件 (同 2 件)
- 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 (h = d ÷ b) : 100.0% (同 0.0%)
- 担当した申請案件のうち、「雇用主の意思」の確認に問題がないことが確認できない比率 (i = g ÷ a) 0.0%

#### 【申請担当 C】

- 担当した申請案件の総数 (a) : 19 件
- 調査対象 (b) : 2 件 (同 2 件)
  - 手続に不備があり調査対象となっている申請案件の比率 (c = b ÷ a) : 10.5%
- 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 (d = e + f) : 1 件 (同 0 件)



- 法人担当が「雇用主の意思」を確認していた件数 (㉔) : 1 件 (同 0 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 (㉕) : 0 件 (同 0 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 (㉖) : 1 件 (同 2 件)
- 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  
(㉗) = (㉕) ÷ (㉖) : 50.0% (同 0.0%)
- 担当した申請案件のうち、「雇用主の意思」の確認に問題がないことが確認できない比率  
(㉘) = (㉖) ÷ (㉙) 5.3%

申請担当 B につきましては、雇用理由書に関する「雇用主の意思」に問題なかったことが確認されたため、特別監査チームといたしましては、申請担当 B を調査対象から除外いたします。

また、申請担当 C については、申請案件を担当した件数 (19 件) が少ないだけでなく、担当した申請案件のうち、「雇用主の意思」の確認に問題がないことが確認できない件数が 1 件だけであり、その比率 (5.3%) も決して高くはないことから、「組織的に」という表現には該当しないと考えられるため、特別監査チームといたしましては、残る「1 件」について、さらに 1 週間前後調査した上で、状況証拠や関係者の証言等を精査し、調査対象から外す方向で検討いたします。

その一方、申請担当 A については、申請案件を担当した件数 (95 件) が多くだけでなく、担当した申請案件のうち、「雇用主の意思」の確認に問題がないことが確認できない件数 (33 件) も多数存在しており、その比率 (34.7%) も 3 件に 1 件以上という無視できない水準にあることから、特別監査チームといたしましては、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ていない「33 件」について、集中して調査を続行することにいたします。

したがって、今後は、下記の「33 件」が調査対象の中心となります。

#### 【申請担当 A】

- 調査対象；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：33 件
  - うち、法人担当が「雇用理由書」に関与していなかった件数：10 件
  - うち、法人担当による「雇用理由書」の関与の有無について確認できていない件数：23 件
    - 法人担当 D (退職)：19 件
    - 法人担当 E (退職)：4 件

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