

2019年1月9日

### コンプライアンス委員会における方針確認につきまして

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。）が公表されたため、あじあ行政書士法人（以下「当法人」といいます。）では、当報道における指摘事項を含め、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。

本年1月8日、毎週定期的に開催している「コンプライアンス委員会」を開催し、下記の点を確認し、決定いたしましたので、お知らせいたします。

まず、「共同通信社による今般の報道につきまして」（2019.1.4）において開示した下記の手続に関しては、客観的証拠とともに確認し、「コンプライアンス委員会」としても申請担当に対して指示を行い、組織として、「虚偽申請ができない仕組み」あるいは「組織として虚偽申請を許さない体制」を構築するように努力してきた事実を確認いたしました。

- 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。

次に、現在、特別監査チームによる調査を進めておりますが、上記⑥に関して、「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、雇用主に対して注意を喚起する文書（以下、「注意喚起文書」といいます。）」に関して、「現時点において注意喚起文書の送付実績が確認できていない件数」である「特定の34件」については、徹底的に調査する方針を確認いたしました。

さらに、特別監査チームにおいては、上記②における「雇用理由書の押印」と上記③における「確認依頼書の押印」、上記④における「確認書」の署名捺印などを確認している最中ですが、既述の「注意喚起文書」によっても、または、「雇用理由書の押印」や「確認依頼書の押印」によっても、「雇用主の意思」を確認した事実を、保管している物証等で確認できないなどの不備が明らかになった場合は、改めて、当該時点における申請担当と雇用主の認識を確認する方針で臨むことを決定いたしました。

現時点におきましては、「特定の個人によるルール違反がなかった」ことについては確認できておりません。したがって、「虚偽申請」を行った者が共同通信社に対して、上記の手續や社内のルールに言及することなく、単に「虚偽申請」をしたとだけ証言している可能性も否定できません。このため、特別監査チームとしては、申請業務の担当者が「雇用主の意思」を確認した事実を確認できない申請案件については、徹底的に調査を掘り下げる方針です。

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