



News & Types: クライアント・アドバイザー

企業がICEにより課せられるペナルティを回避するための対応策

7/19/2022

By: ファズィラ ベイド

Practices: 移民法

米国移民・関税執行局（ICE）は、米国国土安全保障省（DHS）の執行部門として、米国移民法を執行し、国家の安全と公共の安全に対する脅威をもたらす国境を越えた犯罪から米国を保護することを主な指令としています。ICEは、世界各地の400以上の事務所に20,000人以上の法執行官とその支援スタッフを擁しています。国土安全保障捜査局（HSI）は、ICEのミッションを推進する3つの業務部門のうちの1つです。HSIはICEの捜査部門であり、テロリズム、麻薬密輸、国境を越えた暴力団活動、人身取引・密輸、サイバー犯罪、身分詐称、詐欺、雇用違反など、さまざまな違反行為を捜査する広範な権限を有しています。HSIは、不法就労と闘い、不法滞在者の米国での就労機会を減らすため、米国企業の職場において強制捜査を実施する任務を負っています。この捜査では、雇用主には検査通知書が送達され、雇用主は、全従業員についての様式I-9「雇用資格証明書（I-9）」を提出することが求められます。

I-9をという言葉聞いたことがない、あるいは避けてきたという事業主にとっては、DHSのI-9の規則や規制を熟知しておくことが非常に重要です。この様式は一見単純なものに見えますが、記入ミスや記入漏れがあると、ICEから雇用主に対して高額なペナルティーが課される可能性があります。入管法（Immigration Reform and Control Act: IRCA）は、1986年11月6日以降に米国で雇用されたすべての個人の身元と雇用資格を確認することを米国のすべての雇用主に義務付け、義務違反に対する刑事罰および民事罰を定めています。現従業員については、雇用主は、検査のためにI-9原本を保管しなければならない、元従業員については、雇用開始日から少なくとも3年間、または雇用終了日から1年のいずれか長い方の期間、I-9を保管しなければなりません。ICEが企業のI-9の監査を開始した場合、雇用主は3営業日以内に要求された様式を提出しなければなりません。ICEが実質的かつ技術的な違反を発見した場合、雇用主は違反ごとに罰金を科されることがあります。無許可労働者を故意に雇い入れ、または雇用継続したことが判明した雇用主は、違法行為を停止することを求められ、民事上の罰金および／または刑事訴追されることがあります。基本的な罰金額を決定するために、実質的な違反／是正されていない技術的または手続き上の不具合の数、および無許可労働者の故意による雇い入れ／雇用継続違反の数を、検査対象となるべきI-9の数で割ります。この計算により算出されるパーセンテージが、民事上の罰金の最低額および最高額を決定する違反率となります。従業員数50人程度の小規模企業では、現行の罰金は実質的な違反に対して最高2507ドルまでであり、雇用主は125,000ドルを超える罰金が課せられ得ることを覚悟しなければなりません。

I-9を適切な記入方法については、米国移民局のI-9 Centralウェブサイト「<https://www.uscis.gov/i-9-central/complete-and-correct-form-i-9>」をご覧ください。ICEによる監査や移民法を遵守するためのI-9の内部監査の方法についてのお問い合わせは、当事務所移民弁護士にご相談ください。