
E-Verify システム導入の義務

2011 年度にはアリゾナ、ジョージア、アラバマ、サウス・カロライナ州など特に南部の州で独自の不法移民取締法が成立した。しかしながら、連邦政府が管轄すべき移民問題を州レベルで取り締まるのは違憲とする訴えがおこされ、連邦移民捜査局の移民法の捜査権限を現地警察に与えるなど、特に問題なっている項目に対して、多くの州では連邦裁から一部差止命令が言い渡されている。しかしながら、不法就労を取り締まる目的で開発された E-Verify システムの導入の義務化を可決した州もあり、この法律は予定通り施行される。

E-Verifyとは、国土安全保障省(DHS)と社会保障庁(SSA)が共同に開発したシステムで、新規採用者のアメリカでの就労資格を確認するオンライン・システムである。もともとは任意のプログラムとして発足したシステムではあるが、後に連邦政府機関や政府の仕事を請け負う企業にE-Verifyの登録・確認が義務つけられるようになった。現在では17州で州政府もしくは公共機関の仕事を請け負う企業にこのシステムの使用が義務付けられているが、その中でもアリゾナ、ミシシッピ、ユタ、ルイジアナ州など特定の私企業に対しても使用を義務付けている州がある。2012年1月1日にはサウス・カロライナ、4月にはアラバマでは私企業を含む全企業に対して使用が義務付けられる。ジョージア州では2012年1月1日より500人以上を雇用する私企業、2012年7月1日以降は100人以上500人まで、2013年7月1日以降は10人より多く100人未満を雇用する私企業に使用が義務付けられる。テネシー州では2012年1月1日より500人以上を雇用する私企業、2012年7月1日以降は200人以上500名未満、2013年1月1日以降は6人以上200人未満を雇用する私企業に使用が義務付けられる。ノース・カロライナ州では2012年10月1日より500人以上を雇用する私企業、2013年1月1日以降は100人以上500名未満、2013年7月1日以降は25人以上100人未満を雇用する私企業に使用が義務付けられる。

まず、連邦政府と終結するMOU（Memorandum of Understanding）と呼ばれる覚書の内容を事前に把握する。次に、雇用主は E-Verify に加入している証拠として、社員が通常目にする場所に、E-Verify のポスターを掲示する。雇用が確定したら、勤務開始から3日以内に E-Verify を使って I-9 情報の確認を行う。E-Verify は、米国民であるかにかかわらず、新規採用のもの全員に適用しなければならない。雇用前に E-Verify を使って、雇用希望者の滞在資格を確認することはできないので要注意。

I-9 の情報をオンラインで記入すると、雇用資格確認、雇用資格情報不一致、雇用資格確認中、のいずれかの回答が得られる。雇用資格が確認された場合、システムの確認番号を I-9 フォームに記入する。雇用資格確認中との回答がでたら、DHS は24時間以内に雇用資格確認、雇用資格情報不一致のいずれかの回答を行う。雇用資格情報不一致との回答がでたら、雇用主は情報不一致の確認画面を被雇用者に渡し、記入情報に誤記がないか確認してもらう。被雇用者が原因を確認する意思を示したら、雇用主は E-Verify が提供する情報確認方法を印刷し、被雇用者に提供し、8日以内に DHS もしくは SSA に情報を訂正してもらうように指導する。情報訂正を行っている間の就労は認められる。しかし、被雇用者が DHS の回答に異議を申し立てない場合は、DHS の回答は最終決定とみなされ、雇用主は直ちに雇用を終了することができる。

E-Verify への登録は無料ではあるが、データベースの情報と不一致が発覚した場合、その原因を調べるための作業に時間が費やされるため、実際には雇用主側のコストが増えるとの批判もでている。また、E-Verify システムの欠陥も問題となっており、合法住民であっても、結婚などによる名前の変更があった

場合、また海外で出生した場合など、システムの欠陥や登録ミスのために、就労資格を証明できずに、雇用ができない例も指摘されている。したがって、問題が発覚した場合は、速やかにソーシャル・セキュリティ・オフィスに登録されている名前を確認することが大切である。E-Verify の情報は、連邦移民局のウェブサイト <http://www.uscis.gov/> の E-Verify を参考のこと。

ジョージア州弁護士 大蔵昌枝
MONARCH PLAZA, SUITE 1600
3414 PEACHTREE ROAD N.E.
ATLANTA, GEORGIA 30326
PHONE: 404.577.6000
fax: 404.221.6501

本ニュース記事に関する注意事項
(DISCLAIMER)

本雇用・労働・移民法ニュース記事は弁護士として法律上または専門的なアドバイスの提供を意図したものではなく、一般的情報の提供を目的とするものです。また、記載されている情報に関しては、できるだけ正確なものにする努力をしておりますが、正確さについての保証はできません。しかも、法律や政府の方針は頻繁に変更するものであるため、実際の法律問題の処理に当っては、必ず専門の弁護士もしくは専門家の意見を求めて下さい。ベーカー・ドネルソン法律事務所および筆者はこの記事に含まれる情報を現実の問題に適用することによって生じる結果や損失に関して何ら責任も負うことは出来ませんのであらかじめご承知おき下さい。