



速報

H-2B臨時ビザおよび臨時労働者雇用について

2022年11月17日

H-2Bビザは、雇用主が非農業部門の臨時雇用のために外国人労働者を受け入れることを認める制度です。ホスピタリティや観光、造園、水産加工など様々な業界の企業が、季節労働者や臨時労働者に依存しています。H-2Bビザプログラムは、雇用主が米国内で非農業的労働やサービスを行うために非市民を一時的に雇用することを許可しています。その雇用は、一度だけの発生、季節的な必要、または断続的な必要など、一時的な性質のものでなければなりません。

H-2Bビザ労働者を求める雇用主は、労働市場をテストするために一連のステップを踏まなければなりません。また、雇用主は、外国人労働者を求める理由として期間限定の仕事を遂行する能力、意思、資格を有する米国人労働者が十分に確保できないことを、申請書において保障しなければなりません。さらに、雇用主は、H-2Bビザ労働者を雇用することが、同じように雇用されている米国人労働者の賃金や労働条件に重大な影響を与えないことを保障しなければなりません。

ここでは、その手順を簡単に紹介します。

H-2Bビザ対象国

通常、米国移民局(USCIS)は、国土安全保障省長官がプログラムに参加する資格があると指定した国の国民に対してのみH-2Bビザ申請を承認しています。現在は、メキシコを含む87カ国に参加資格が認められています。

H-2Bビザキャップ

H-2Bビザは、1会計年度あたり66,000人が上限であり、上半期(10月1日～3月31日)に雇用を開始する従業員のための33,000人と、下半期(4月1日～9月30日)に雇用を開始する従業員のための33,000人に分かれています。上半期

弁護士



マイケル E. ダーラム
パートナー
サウスベンド, シカゴ

P 574-237-1145
F 574-237-1125
mdurham@btlaw.com

関連分野

労働雇用法
移民法 & 国際人事

の未使用枠は、下半期にH-2Bビザで雇用しようとする雇用主が使用できます。ただし、ある会計年度の未使用枠は、次の会計年度には持ち越せません。

2022年10月12日、国土安全保障省(DHS)は、労働省(DOL)と協議し、2023会計年度に、通常各会計年度に利用可能な6万6000件のH-2Bビザに加え、さらに6万4716件のH-2Bビザを雇用主に提供すると発表しました。このH-2B追加ビザには、ハイチとホンジュラス、グアテマラ、エルサルバドルの中米諸国からの労働者に割り当てられる2万件が含まれています。残りの44,716人は、過去3会計年度のいずれかにH-2Bビザを取得し実際に労働を行った、またはH-2Bビザステータスを付与された労働者が対象となる予定です。

滞在期間

一般的に、USCISは一時的労働許可証で許可された期間までH-2Bビザを許可することができます。H-2Bビザは、適格な雇用のために、1年単位で延長することができます。延長申請には、申請した期間をカバーする新しい有効な一時的労働証明書を添付する必要があります。H-2Bビザによる最大滞在期間は3年です。

H-2Bビザの資格を合計3年間保持した人は、H-2Bビザの区分で再入国を申請する前に米国外に出国し、3ヶ月間継続して米国外に滞在しなければなりません。さらに、以前、他のHビザまたはLビザで過ごした期間も、H-2Bビザの総期間に含まれます。米国外で過ごした特定の期間は、H-2Bビザ労働者の許可された滞在を「中断」させたものとして、3年間の制限に含まれない場合があります。

一時的な必要性

H-2Bビザの資格を得るためには、スポンサーとなる雇用が一時的なものである必要があります。雇用主のニーズが一時的であると解釈されるのは、以下の場合です。

一度限りの申請

一度限りの申請をする場合、本来は恒常的な雇用状況であるが、短期間の一時的な出来事により、一時的な労働者の必要性が生じた場合であり、過去に当該サービスや労働を行う労働者を雇用したことがなく、将来も当該サービスや労働を行う労働者を必要としないことを示さなければなりません。

季節限定

季節的な必要性を主張する場合、労働者を求めるサービスまたは労働が、伝統的に行事やパターンによって季節と結び付けた、繰り返される性質のものであることを示さなければなりません。

注：サービスや労働力を必要としない時期が予測できない、変更される可能性がある、または正規労働者の休暇期間とみなされる場合は、季節的な必要性主張することはできません。

最大負荷の必要性

一回限りの発生を主張する組織は、雇用先でサービスや労働を行う正規労働者を定期的に雇用していること、季節的または短期的な需要により、雇用先の正規労働者を一時的に補う必要があること、一時的に追加されたスタッフは、雇用主の通常の業務に組み込まれることはないことを示さなければなりません。

ん。

断続的なニーズ

断続的なニーズを主張する組織は、サービスまたは労働を行うために、正規または常勤の労働者を雇用していないこと、恒常的または断続的に、短期間のサービスや労働を行う臨時従業員が必要であることを示さなければなりません。

H-2Bビザ手続き

H-2Bビザの手続きは、次のような手順によります。

- DOLからの適正な給与額の算定の取得
- DOLへの臨時労働許可証申請と州労働者庁への求人票の提出
- アメリカ人労働者の募集
- USCISへの非移民労働者の申請書の提出
- 労働者が米国外にいる場合、米国に入学するために米国大使館または領事館でH-2Bビザを申請し、雇用を開始すること。

コンプライアンス

H-1Bビザプロセスに参加する雇用主は、複数の要件を遵守することに同意する必要があります。雇用主は、H-2Bビザ労働者と相応の環境で雇用している他の労働者の両方に関して、これらの要件を遵守しなければなりません。相応の環境での雇用とは、一般的に雇用契約に含まれる仕事と実質的に同じ仕事、またはH-2Bビザ労働者が行う仕事と実質的に同じ仕事を行う非H-2Bビザ労働者と定義されますが、特定の長期在職労働者や団体交渉契約または個人雇用契約に基づく特定の労働者は例外とされます。

特に、雇用主は、H-2Bビザ申請書に記載された提示賃金のうち、適正な給与額、連邦最低賃金、州最低賃金、地方最低賃金のうち最も高いものと同等以上の賃金を、発注期間中の全労働時間に対して完全に支払わなければなりません。労働者が出来高払い、歩合払い、ボーナス、その他のインセンティブに基づいて支払われる場合、雇用主は提示された賃金と同等かそれ以上の賃金を毎週の労働時間ごとに保証しなければなりません。

雇用主は、労働者の給与から法律で定められたすべての控除を行わなければなりません。その他の追加控除は妥当なものでなければならず、雇用契約で開示されなければなりません。開示されていない控除は禁止されています。雇用主は、各12週間（ジョブオーダーが120日未満の場合は各6週間）の労働日の少なくとも75%に相当する総労働時間を労働者に提供することを保証しなければなりません。12週間または6週間の間に、雇用主がH-2Bビザまたはそれに準ずる労働者に4分の3の保証を満たすだけの労働時間を提供しない場合、雇用主は、保証された労働日数を実際に働いた場合に得られたはずの収入を労働者に支払わなければなりません。

雇用主は、労働者の収入、提供された労働時間、および実際に働いた時間を正確に記録しておかなければなりません。各給料日（少なくとも2週間に1度、または雇用予定地域の一般的な慣行に従って、どちらか頻度の高い方）前に、各労働者に、提供した時間、実際に働いた時間、時給および／または出来高給、および出来高給を使用している場合は毎日の生産個数を示した給与明細書を

渡さなければなりません。給与明細には、給与期間の総収入および賃金から差し引かれるすべての控除額も記載されなければなりません。

さらに、雇用主は、雇用開始後最初の1週間の間に、H-2Bビザ労働者にビザ、国境通過、ビザ関連の費用をすべて前払いするか、または直接支払う必要があります。雇用主は、雇用主の作業現場へ移動する労働者の交通費および食費をすべて、直接支払うか、または払い戻しの方法で支払わなければなりません。雇用主は、申請・登録に関する書類、募集関連書類、給与記録および関連書類をすべて3年間保存しなければなりません。