



速報

ハンドブック・アップデート12日間: I-9フォーム更新

2023年12月27日

今年も残すところわずかとなりましたが、雇用主にとって重要な12のトピックを紹介する「ハンドブック・アップデート12日間」の第9回目をお届けします。

リモートワークの季節であるとともに、多くの雇用主によっては、従業員の研修の時期となります。米国国土安全保障省(DHS)のI-9フォームのリモート審査の代替手続きと、米国市民権移民局(USCIS)の新しいI-9フォームを検討する良い機会です。

2023年7月、DHSはCOVID-19の柔軟措置の終了を認識するとともに、リモート化が進んだ世界を考慮して、雇用主がI-9フォームの書類を審査するための代替手段を提供する正式な規則を発表しました。

I-9フォーム更新のハイライト

新しいI-9フォームの重要な点は以下のとおりです。

- フォームは、タブレットやモバイル機器でも記入可能。
- 説明書の短縮(15ページから8ページに短縮)。
- 雇用主がI-9フォームをリモートで審査したことを示すチェックボックス(DHSが承認した代替手続きによる)。

DHS代替手続きの概要

I-9フォームのリモート審査を行うため、雇用主は以下の条件を満たさなければなりません。

- E-Verifyに登録していること(良好な状態であること)

弁護士



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com



渡邊雄平
ビジネス・トランザクション・アドバイザー
シカゴ

P 312-214-8829
F 312-759-5646
Yuhei.Watanabe@btlaw.com

関連分野

労働雇用法
日系企業サービス
移民法 & 国際人事

- すべての書類(両面の場合は表と裏)を調査し、コピーを保管すること。
- 提示された書類が合理的に真正であり、当該個人に関連するものであることを確認するため、従業員とライブビデオによる対話を行うこと。
- 雇用主がDHSの代替手続きを使用したことをI-9フォームに明記すること。
- 従業員のI-9フォームと共に、リモートで調査したすべてのI-9書類を保管すること。
- 従業員が新規雇用の場合はE-Verifyケースを作成すること。

DHS規則は、代替手続きを一部の従業員のみに利用できるかどうかを取り上げています。雇用主がE-Verify採用サイトにおいて、一部の従業員に対してリモート審査を使用することを選択した場合、そのサイトにおいては、全従業員に対しても同様にしなければならないと、当局は指摘します。しかし、雇用主は、完全に遠隔地にいる労働者のみに対して、リモートの選択肢を提供することもできます(ただし、このアプローチが、市民権、移民ステータス、または国籍によって従業員を差別的に扱うため行われているとみなされない場合に限りです。)。

ホリデーシーズンが終わりに近づくにつれ、I-9フォーム書類の確認にどのように取り組むかを決定することをお勧めします。そして、方法が決まったら、統一性を確保するためにハンドブックに明記することも検討するとよいでしょう。また、新年早々、I-9フォームとE-Verifyのトレーニングを受けるのもよいかもしれません。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。

©2023 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。