



速報

I-9の臨時措置終了について

2023年5月11日

ハイライト

I-9要件の書類確認に関し、リモート従業員の新規雇用、またはリモート就労の既存従業員に対して認められていた臨時措置は、2023年7月31日に終了されます。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴う臨時措置が終了するため、2023年8月30日までに、雇用主は従業員の身元および雇用資格証明に関するすべての必要な書類を実際に確認しなければなりません。

2022年8月、DHSは、特定の状況下でI-9を恒久的にリモート管理する場合の規則案を発表しましたが、最終的な規則はまだ発表されていません。

新型コロナウイルスによるパンデミック発生から3年以上が経過し、米国移民関税執行局(ICE)は、I-9の手続きを通常に戻すことを発表しました。5月4日、ICEは雇用主に対し、臨時措置の終了から30日後までにI-9のコンプライアンスを遵守しなければならないとしました。

また、2020年3月20日以降に雇用され、臨時措置によってバーチャルまたはリモートでのみ書類確認を行った従業員について、雇用主は、身元および雇用資格証明に関するすべての必要な書類を2023年8月30日までに実際に確認することが義務付けられています。

2020年3月、ICEは、新型コロナウイルス感染症の流行によって突発的に普及

弁護士



テージャス シャー
パートナー
シカゴ

P 312-214-5619
F 312-759-5646
tejas.shah@btlaw.com



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

関連分野

労働雇用法
移民法&国際人事

した在宅勤務に対応し、対面での書類確認の要件を緩和しました。長年にわたりリモートでのI-9管理に抵抗しているICEの傾向から、当初は従業員全員がリモート就労の雇用主にのみこの緩和措置が認められましたが、その後、拡大され、同じ雇用主にリモートでない従業員がいても、リモートとなる従業員にはI-9の要件をリモートで確認することが認められました。

これにより、過去3年間、ICEは一定の裁量を認め、I-9のSection 2に“COVID-19”(「新型コロナウイルス」)と追記することにより、雇用主はリモートに必要な書類を確認することが許可されていました。雇用主が書類を対面で確認した際には、I-9のSection 2、またはSection 3のAdditional Information欄に、確認日、および“documents physically examined”(「書類は実際に確認済み」)と追加するよう指示されています。

度重なる臨時措置の延長により、雇用主は、臨時措置がいつ終了するのか、通常手順がいつ再開されるのかを国土安全保障省(DHS)とICEの両方のウェブサイトで何度も確認する必要がありました。DHSは2022年8月に、特定の状況下における恒久的なリモートI-9のオプションに関する規則案を発表しました。新型コロナウイルスとは関係のない、クリーンなリモートI-9管理の規則への移行を望む雇用主にとっては、残念ながら、DHSは現在もパブリックコメントを審査中で、最終規則は発表していません。

リモート従業員の新規雇用または既存のリモート従業員のI-9要件に関する臨時措置は、2023年7月31日に終了となります。1ヶ月の猶予期間は、バーチャルに確認されたI-9の要件を対面で確認するために設けられたものです。

ICEにとっては準備ができているのかもしれませんが、長い間、臨時の緩和措置を取ってきた雇用主にとっては、容易には追いつけない作業となるでしょう。しかし、雇用主は、I-9に関する臨時措置がまもなく終了することを認識しておかなければなりません。

©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。

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。